85-4075/

The **Economic Council of Canada** was established in 1963 by Act of Parliament. The Council is a Crown corporation consisting of a Chairman, two Directors and not more than twenty-five Members appointed by the Governor in Council.

The Council is an independent advisory body with broad terms of reference to study, advise and report on a very wide range of matters relating to Canada's economic development. The Council is empowered to conduct studies and inquiries on its own initiative, or if directed to do so by the Minister, and to report on these activities. The Council is required to publish annually a review of medium- and long-term economic prospects and problems. In addition it may publish such other studies and reports as it sees fit.

The Chairman is the Chief Executive Officer of the Council and has supervision over and direction of the work and staff of the Council. The expenses of the Council are paid out of money appropriated by Parliament for the purpose.

The Council as a corporate body bears final responsibility for the *Annual Review*, and for certain other reports which are clearly designated as *Council Reports*. The Council also publishes *Research Studies*, *Discussion Papers* and *Conference Proceedings* which are clearly attributed to individual authors rather than the Council as a whole. While the Council establishes general policy regarding such studies, it is the Chairman of the Council who bears final responsibility for the decision to publish authored research studies, discussion papers and conference proceedings under the imprint of the Council. The Chairman, in reaching a judgment on the competence and relevance of each author-attributed study or paper, is advised by the two Directors. In addition, for *authored Research Studies* the Chairman and the two Directors weigh the views of expert outside readers who report in confidence on the quality of the work. Publication of an author-attributed study or paper signifies that it is deemed a competent treatment worthy of public consideration, but does not imply endorsement of conclusions or recommendations by either the Chairman or Council members.

The Changing Economic Status of Women

The Authors

Jac-André Boulet

Born in Bellecombe in 1946, Mr. Boulet studied at Rouyn College and the University of Montreal. He has been with the Economic Council of Canada since 1972. His research has dealt mainly with linguistic disparities in relation to earnings and health expenditures. The results of his work have been appeared in print in Council publications and elsewhere, notably in specialized journals and collections of conference papers.

Laval Lavallée

Born at St. Paul, Alberta, in 1944. Mr. Lavallée studied at the Collège St. Jean in Edmonton, at Concordia University, and at the University of Ottawa. After a stint in computer sciences and urban management, he worked as a consultant on employment and industrial-policy issues. He has taught at the University of Ottawa, Carleton University, Concordia University, the École des hautes études commerciales (Montreal), and at the Université du Québec à Hull. He has worked at the Economic Council of Canada in such fields as financial markets, public finance, and labour markets. He is currently Assistant Secretary and researcher at the Canadian Industrial Renewal Board.

JAC-ANDRÉ BOULET
LAVAL LAVALLÉE

The Changing Economic Status of Women

The findings of this study are the personal responsibility of the authors and, as such, have not been endorsed by members of the Economic Council of Canada.

© Minister of Supply and Services Canada 1984

Available in Canada through

Authorized Bookstore Agents
and other bookstores

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. EC22-122/1984E
ISBN 0-660-11692-8

Canada: $6.95
Other Countries: $8.35

Price subject to change without notice

Cette étude est également disponible en français sous le titre : « *L'évolution de la situation économique des femmes* ».

Table of Contents

Foreword	vii
Acknowledgments	ix
1 Introduction	1
Highlights	1
Scope of Study	2
Choice of a Change-Oriented Approach	2
Male/Female Comparisons	3
A Descriptive and Statistical Approach	3
2 The Overall Situation	5
Sources of Change	5
Labour Market Participation	6
Employment Earnings	11
Occupational Diversification	14
Equal Pay for Equal or Equivalent Work	21
Adult Training Programs	24
3 Phases of the Life Cycle	27
Education	27
Full-Time Enrolment	27
Part-Time Enrolment	28
Labour Market Entry	31
Birth of Children	33
Reduced Family Responsibilities	34
Retirement and Pre-Retirement	35
4 Specific Problems	39
Single-Parent Families	39
Native Women	40
Technological Change	42
5 Conclusions	45
A Tables	49
B Methodological Considerations in the Measurement of Occupational Diversification	71

Notes 75

List of Tables and Charts 79

Foreword

Perhaps the most striking feature of the evolution of the labour force in Canada over the last three decades has been the steadily increasing number of women entering the job market. Women with preschool or school-age children, working part- or full-time, now account for a much larger share of the labour force. In addition, the number of women undertaking careers that require postsecondary education has grown by leaps and bounds. The increase in the female labour force has been particularly significant in the fields of medicine, law, business, public administration, and computer programming.

Despite this progress, women still face certain economic obstacles that work to their disadvantage in the labour market. Since it appears that the pace of future economic expansion will be somewhat slower than in previous decades, we might well ask if the participation of women in the labour force will continue to grow at the same rate and whether the entry of women into nontraditional occupations will maintain its momentum.

Compared with researchers in other disciplines, economists in Canada have tended to ignore the issues raised by the growing participation of women in the economy. In undertaking to explore this neglected area of research, the Economic Council of Canada has set itself several objectives designed to help establish a foundation for further research in this area, both by the Council itself and by others. These objectives are as follows:

- To describe the changes that have taken place in female labour force participation;
- To identify the occupations where women have made gains or have lost ground;
- To analyse the factors that contributed to this success or failure; and
- To put forward measures and policies, based on the results of its research, that are intended to promote equal opportunity for women in all aspects of the economy.

It was in the context of these objectives that the Economic Council set up a small research program on the role of women in the economy; the present study is one of the results. It goes without saying that the Council does not expect to be able to find solutions for all the problems facing women today. Nevertheless, it is hoped that studies such as this one will contribute, at least in part, to a better understanding and a more in-depth knowledge of the labour market activities of women.

It should be noted in closing that the findings of this study have not been endorsed by members of the Economic Council of Canada (as is the case for all studies commissioned by the Council) and that responsibility for its findings rests entirely with the authors. It is published under the authority of the Chairman of the Council, who has deemed that it is a competent treatment of an important issue

and worthy of public consideration. The authors retain full responsibility for the contents.

DAVID W. SLATER

CHAIRMAN

Acknowledgments

This study has benefited from the contributions of a great many people who have helped to gather together information from often very disparate sources and who have provided us with helpful comments in the early stages of our work. We would like, first, to thank all those who provided the necessary technical support, particularly André Bourdon, Carmen Pedro, Martine Poulin, Peter Sinclair, and Micheline St-Cyr. Indispensible input and information was supplied by Bernard Assiniwi, Kenneth Battle, Kenneth Bennett, Patrice de Broucker, Daniel Boothby, Jeannine David-McNeil, Cécile Dumas, Pierre Fortier, Lorraine Garneau, Catherine Goodman, Margot Haug, Robert Jenness, Georges Latour, Jean-Marc Lévesque, Ian Macredie, Dave Markell, Claire McCaughey, Johanne McDonald, Suzan McKellar, Gilles Montigny, Mongi Mouelhi, Scott Murray, André Parent, Julien Payne, Viviane Renaud, Patrick Robert, David Sewell, Paul Touesnard, François Vaillancourt, Richard Veevers, Charles Walker, and Maryanne Webber, as well as by three anonymous referees.

We would also like to thank Michel Forand and David R. Miller, who helped prepare the final version of our paper in both official languages. We nevertheless remain solely responsible for any errors or omissions that might appear in the text.

1 Introduction

Opportunity for Choice: A Goal for Women in Canada[1] was published in 1976 by Statistics Canada in association with the C. D. Howe Research Institute. The title of this study was meant to evoke a society where everyone, man and woman alike, would be free to make a job choice knowing that he or she would reap the same benefits, suffer the same disadvantages, and incur the same costs as everyone else. In other words, the opportunity for choice would exist in Canada if a person's gender had absolutely no bearing on his or her share of the various social responsibilities and benefits, both emotional and financial, that are part and parcel of Canadian life (the one exception being, of course, the ability to give birth). In addition to this goal, the study set another, more general task for society: to expand the spectrum of choices available to all Canadians in such a way that the costs and benefits of each possibility are unrelated to sex.

The aim clearly must not be to create a society where the choices that Canadians can make are dictated to them. The goal is rather to place men and women on an equal social footing by eliminating any connection between a person's sex and the costs and benefits of personal choice. When this goal is reached, according to the study, we will have taken another important step toward the constitution of a society where every man and woman can make his or her way on the basis of his or her personal attributes, ambitions, and abilities, unencumbered by social prejudices related to sex.

A well-balanced presentation of the statistical evidence, *Opportunity for Choice* combined positive, forward-looking standards with a realistic appraisal of the situation. Recognizing the dangers inherent in an interpretation based on statistical averages, the study documented the complexities of female labour market participation and how it has changed in recent decades. It also demonstrated that obstacles to greater freedom of choice are varied, complex, and interrelated, and that the activities that influence this situation range far beyond the labour market itself. Yet, it also pointed out that in an economic system such as Canada's, designed to favour personal initiative, intervention in this area is limited. In this way the study provided a realistic framework for examining the problems faced by women of today.

We have endeavoured to maintain the same perspective in our work, while taking a closer look at the progress that women have made over the last few years, sometimes in the face of adversity. We wished to show that this breakthrough will most likely be followed by further advances by younger women over the next few years, especially if these developments are promoted and encouraged. As the chairperson of the Advisory Council on the Status of Women has noted, these young women represent "the key to future progress."[2]

If there is a common thread linking the various topics dealt with in this study, it is that they are all important to an analysis of the changing economic status of women; that is why their labour market participation is the focus of our attention. We will look in particular at how women have made, and continue to make, changes in their career profiles. The plight of retired women who, for one reason or another, have been unable to prepare themselves as well as men for the workforce will also be examined, and it will be seen that improvements in their financial status will require specific government action.

Highlights

Despite the important changes that have taken place over the past few years, our results often corroborate and support the conclusions of *Opportunity for Choice*. For example, despite increased female participation in the labour force, the problem of unequal allocation of domestic and family responsibilities still persists, one of the largest obstacles to equal opportunity. It was observed, for instance, that many couples, probably realizing that equal opportunity of hiring and promotion for women in the labour market is seriously compromised by family commitments,[3] would prefer to sidestep the problem rather than cope with it. The fact that significantly more women with preschool children are in the labour market could lead one to think that family responsibilities are no longer such a hindrance to women entering or returning to the labour market. In fact, however, it turns out that women without young children have contributed far more to the increased number of working women. The absence of preschool children at home may be due to the fact that the couple decided to delay having children or not to

have children at all, or to the fact that the children are already attending school.

Moreover, it was found that a significant gap still exists between men and women with respect to working hours and that, while the overall earnings gap has shrunk somewhat, it is still large, varying widely according to age, level of schooling, and occupation. The 1981 Census revealed a significant shift by women into educational and occupational fields that were traditionally dominated by men, but specialization according to sex continues to be the rule in several areas in both education and employment.

Numerous factors have affected and continue to affect the economic status of women; perhaps the most important are the following:

– Socialization and division of labour based on sex, which relegates women mostly to family and household chores or to similar low-status jobs on the labour market;

– The concentration of women in certain disciplines in both educational institutions and professional development courses, resulting in their concentration in a limited number of fields in the labour market;

– The lower earnings and greater vulnerability of women to layoffs, which employers often justify by the fact that they are simply the secondary breadwinner of the family;

– The fact that women live longer than men; and

– The fact that women often lack financial resources when they are the sole supporter of a family and when they retire.

These factors affect women differently at different stages of their lives. For this reason the probable causes of recent changes will be discussed first, followed by a general description of the status of women in the labour market. We will then examine in some detail five periods in a woman's life: her schooling, her first entry into the labour market; the birth of her children, with its accompanying family responsibilities; the later lessening of these family responsibilities, which enables many women to return to the labour market; and finally her retirement.

The case of women without children, both single and married, will come up in the course of the discussion but will not be treated separately. However, special attention will be paid to the economic status of native women and women heading single-parent families. Finally, the possible impact of technological change will be briefly examined, followed by a summary of the main conclusions arising from the study.

Scope of Study

A number of other topics could have been included in the analysis, such as the division of financial resources and material goods between husband and wife; differences in the savings, investment, and consumption patterns of men and women; and the effect of taxation on the labour supply of married women. These have not been dealt with here.

We have also left untouched the question of the social problems that afflict women more often than men, some of which are present in the labour market, as well as the problem of how family and household responsibilities are divided between spouses. While the latter question has a considerable impact on a woman's chances of being hired or promoted, the considerations that have a bearing on the division of domestic responsibilities lie outside the domain of economics. Suffice it to say that subtel yet remarkable changes are taking place in this area.

It was decided to restrict the discussion to an examination of women once they have entered the labour market and the main factors (such as educational background) affecting their participation, since it is in this context that the route to financial self-sufficiency can be studied. Of all the changes in women's attitudes revealed by recent studies of this issue, a strong desire to achieve this kind of autonomy probably surfaces most often.[4]

For both men and women, participation in the labour market represents the means to achieve these ends. Employment earnings represent more than 75 per cent of personal income, on average, and paid employment provides the means to plan for financial security after retirement. It must also be recognized that we live in a society where employment or the lack of it has an important influence on social standing.

This train of thought led us to examine the plight of female senior citizens. Many women remained at home to look after house and family during their active years, and often they find themselves in retirement without sufficient financial resources to stay above the poverty line. The same is true of native women and women who head single-parent families, who often are unable to participate in the labour market as easily as others and so are left with only limited resources to care for their children and any other family dependants.

Choice of a Change-Oriented Approach

The evidence available suggests that the transformation witnessed over the past 20 years in female labour market participation are irreversible. For more and more women, having a job can no longer be

considered a passing phase of their life cycle, as it was in the past. This is indicated by the fact that for several decades now the gap between female and male participation rates by age has been narrowing. Although there have been temporary fluctuations, this trend has now taken the form of a steadily rising curve.[5]

This question could have been studied from a static point of view by comparing the situation in 1981 with that in 1971,[6] without taking into account the various quantitative and qualitative changes that have taken place in the intervening period. However, unless the workers entering the market were clearly more numerous than those already in the labour force, this kind of approach could lead one to conclude that the pace of change is very slow. Here this is not the case. For example, no fewer than 1.8 million women entered the labour market between 1971 and 1981.[7] This is a spectacular increase, twice as large as that between 1961 and 1971, and three times the growth recorded between 1951 and 1961. Yet it must be realized that there were already over 2.5 million women in the labour market in 1971. And although about 800,000 women (44 per cent) of the 1.8 million who entered the labour market chose occupations that were male-dominated in 1971, one million entered occupations traditionally considered female.

Orienting the study more towards the dynamic aspect of this phenomenon makes it easier to determine how women have brought about such quantitative and, more importantly qualitative changes in their labour market participation. Future changes can also be predicted, since, in the long run, it is the cumulative effect of these changes that alters the structure of the labour force. In addition, such an approach makes it easier to pinpoint trends that are likely to accelerate the pace of progress. Over the next few years, it will be mainly the young women who, between 1971 and 1981, succeeded in changing traditional female labour patterns who will be able to move up the promotional ladders in their places of work.

An analysis based solely on changes, however, might also give rise to the opposite and no less erroneous impression that things are progressing more rapidly than they actually are. Thus in the course of the analysis figures on the labour force at the beginning and end of the study period will be cited, in order to gauge their impact on the composition of the labour force and to place these changes in their proper perspective.

Male/Female Comparisons

Parallels will be frequently drawn in the study between the status of men and women. In no way should this approach be seen as an attempt to establish the status of men as a model for women. First, many men have no great love for their own situation in life; and, second, it is far from clear that women want to participate in the labour market in exactly the same way as men do.

Nevertheless, one of the most convenient ways to assess the relative economic status of men and women is to compare their employment earnings. The average employment earnings of a particular group depend on the socioeconomic characteristics of its members that enable them to earn wages and on how these characteristics are perceived and rewarded by the market. As a result, it is difficult to compare the employment earnings of men and women without also comparing their labour force characteristics.

These considerations lead us to believe that an earnings gap between men and women is not necessarily an economic problem; it could be the result of different choices being made voluntarily under the same set of circumstances. That is not to say, of course, that men and women should be paid differently when they perform the same or equivalent duties within the same organization, requiring the same effort and with equal productivity.

A Descriptive and Statistical Approach

Rather than attempt to use theoretical models (none of which are unanimously accepted) in order to explain why there have been and continue to be significant gaps between male and female earnings, we have concentrated instead on describing the economic status of women, the progress they have made, and the impact of this progress on their overall situation.

In studies such as this, multivariate analysis is often used to try to explain the earnings gap. This approach consists in estimating the portion of the gap that is due to differences in the workforce characteristics of the groups in question and the portion that can be ascribed to market differences or institutional factors,[8] and then attributing the unexplained part of the gap to discrimination.

Had we followed this approach, we would have arrived at the same conclusions as previous studies – i.e., that a substantial portion of the earnings gap between men and women can be explained by differences in schooling and in educational and occupational choices, as well as differences in the number of hours worked and in work experience. We would also have concluded that the above differences are not due to chance but often are conditioned by

family upbringing and education, as well as by social stereotyping of male and female roles in general.

Finally, we would have concluded that a significant portion of the earnings gap cannot be explained by these factors and that there are at least four reasons for this fact:

– All the socioeconomic factors that affect individual earnings are not known, and much additional work remains to be done on the various theoretical models designed to explain how earnings are determined;

– The statistical data on the various factors that influence the earnings of different groups of workers are not always available;

– In many cases, the available information represents only an abbreviated approximation of reality; and

– Exactly how the various known and measurable factors interact to determine what earnings people get is still not completely understood; consequently, the form and specification of models are often hypothetical.

The foregoing is not meant to deny that discrimination exists in the labour market, but simply to suggest that the unexplained portion of the earnings gap between men and women is due in large measure to the lack of available data and inadequate analytical methods. Thus the label "discrimination" cannot be automatically applied to all the unexplained portion of the earnings gap, or even to the better part of it. It should be added that numerous theories on discrimination exist, that each has its particular flaws of logic or assumption, and that, as mentioned earlier, no one model has received universal acceptance.[9]

2 The Overall Situation

Sources of Change

The changes that have occurred in the labour force participation of women are the result of many factors, not the least of which is inflation-induced erosion of the family budget. According to the National Council of Welfare, if in 1979 no wife or mother in two-parent families had been working, the proportion of those families with incomes below the poverty line would have grown from 7 to 12 per cent, raising the poverty index by 55 per cent.[1]

As a result of this increased participation by women, their share of two-parent family earnings rose steadily over the 1971-79 period, from 14 to 19 per cent for families with children under 6 years of age, and from 11 to 17 per cent for families with older children (Table 2-1). It should be noted, however, that the working woman's average contribution to the earnings of two-parent families remained around the 30 per cent mark throughout this period (Table 2-2). This means that even though more women than ever before are breadwinners, so that the total earnings of such families are higher, the average contribution of women to family earnings has not changed significantly. Thus the larger earnings enjoyed by such families are not so much the result of women receiving better average wages, but rather of the fact that more women are working.

Table 2-1

Total Contribution of Women to Family Earnings in Two-Parent Families,[1] by Family Status, Canada, 1971, 1975, and 1979

	1971	1975	1979
	(Per cent)		
Two parent families			
Without children under 16	21.5	22.9	23.3
With preschool children	13.8	15.2	19.1
With children aged 6 to 15 only	11.3	14.2	17.0
With preschool children and children aged 6 to 15	6.7	10.0	12.9
Weighted average	14.5	17.0	19.4

1 With the head aged less than 65.
SOURCE Statistics Canada, Survey of Consumer Finances, special tabulations.

Table 2-2

Average Contribution of Women in the Labour Market to Family Earnings in Two-Parent Families,[1] by Family Status, Canada, 1971, 1975, and 1979

	1971	1975	1979
	(Per cent)		
Two-parent families			
Without children under 16	34.5	33.8	32.4
With children under 6 only	27.9	28.6	28.2
With children aged 6 to 15 only	23.9	25.0	25.0
With children under 6 and children aged 6 to 15	21.6	21.8	25.3
Weighted average	28.9	28.9	28.7

1 With the head aged less than 65.
SOURCE Statistics Canada, Survey of Consumer Finances, special tabulations.

Beside the problems caused by difficult economic times, changes in the demand for certain occupations must be considered. On the one hand, a drop in the relative importance of jobs generally considered to be male preserves can be detected over the past few decades – in areas such as farming, fishing, lumbering, and mining – accompanied by a sharp increase in employment in the administrative, service and leisure sectors, as well as in other white-collar occupations such as teaching and nursing. On the other hand, increasing costs have prompted employers to favour part-time and short-term positions. This situation suited many women who were prepared to accept fairly low earnings, at least then, in exchange for greater job flexibility, which enabled them to meet their immediate family responsibilities, continue their education, or provide a second income for the family. The availability of part-time work has also enabled many women to find their first jobs, and so to become familiar with the realities of the working world before entering the labour market on a permanent basis. Others had no choice but to take whatever job

was available. This question will be examined in greater detail later.

Social and cultural changes have probably played an even more important role in the increased labour force participation of women by changing their perception of their own role in society. In addition, more efficient methods of birth control have modified their attitudes about how to divide their time between family and career. Other important factors include the higher levels of schooling women are attaining and the major changes occurring in family lifestyles as divorce and separation become more common.

Other factors could no doubt be added to this list, but as recently stated in a preliminary study by the OECD, it is extremely difficult to establish a direct link between increased female labour market participation, on the one hand, and the adoption of specific or geneal measures by governments, employers, or unions, on the other. As discussed above, such improvements are more the result of the interaction of diverse and complex factors, including the introduction of new technology and changing attitudes.

Labour Market Participation[2]

The last few decades have witnessed an unprecedented increase in the labour market participation of women in several industrialized countries, including Canada. In 1950, one Canadian worker in five was a woman. By 1980, this figure had doubled, and women are expected to make up more than 44 per cent of the labour force by the end of this century.[3]

The changes that occurred during the 1970s in female participation rates were not only the culmination of a long ongoing process, but they also presented the largest (thanks to the postwar baby boom) and most diversified numerical increase that the Canadian female labour force had ever witnessed.

Provided no new constraints emerge, this trend will go far towards shrinking, if not completely eliminating, the economic gaps that separate men and women.

Female participation rates have risen sharply since 1960 in Canada, the United States, Australia, Sweden, and the United Kingdom. In 1960, Canada was well behind those countries and was also trailing France, West Germany, Italy, and Japan. Today, however, along with the United States, Canada has surpassed all of those countries except Sweden, which boasts a female participation rate of over 60 per cent. Rates in France have fluctuated, eventually ending up about the same as they were previously, while they have fallen in West Germany, Italy, and Japan (Table 2-3).

Table 2-3

Female Participation Rates in Nine Industrialized Countries, 1960, 1970, and 1981

	1960	1970	1981
Canada[1]	30.1	38.3	51.6
United States	37.7	43.3	52.1
Australia	..	40.4	45.5
Japan	52.7	49.3	46.7
France	41.6	40.1	43.1
West Germany	41.2	38.4	38.5*
United Kingdom	39.5	42.0	46.6*
Italy	33.8	26.8	29.9**
Sweden	..	50.0	60.5*

*Preliminary figures.
**Rate in 1980.
1 The rates for Canada in this table, which are drawn from the Labour Force Survey, differ slightly from those in other tables, which are based on census data.
SOURCE C. Sorrentino, "International Comparisons of Labor Force Participation, 1960-81," *Monthly Labor Review* 106, no. 2 (February 1983).

Behind the aggregate figures, however, are differences in attitudes and in the changing age profile of female employment. In North America it is common for women to have part-time or summer jobs, and the participation rate of teenage girls is quite high. It is also high in the United Kindgom, where relatively fewer women go on to postsecondary education. In France, Italy, and Japan, however, teenage female participation rates are low. In almost all countries, the peak years of labour force activity fall between the ages of 20 and 24. The labour force participation of mature women is particularly high in Sweden, encouraged by extensive daycare facilities, creches and legislation that provides excellent paternity and maternity benefits. In Japan there is a moderate drop in female economic activity associated with marriage and with the birth and rearing of young children. Among women aged 55 and over, relatively fewer Canadian women continue to work actively compared with American women and those in most of the other major OECD countries (Table A-1).

An examination of labour force participation rates in Canada reveals, first, that the female rate rose significantly between 1971 and 1981, while the male rate rose only slightly (Table 2-4). The increase in the female participation rate was found in all age groups except among older women. For young women aged 15 to 19, the rate was almost as high as that of men. But the largest increase appeared in the 25-44 age group, where the rate rose by almost 50 per cent. This meant that the participation patterns of men and women had become more alike. Between 1951 and

1981, the dissimilarity index[4] between men and women dropped from 10.8 to 3.6. According to Department of Finance projections, by the year 2000 the index should be no higher than 1.7. These calculations assume that by that time there will be no difference in the participation rates of men and women except during the childbearing period.[5]

As for male and female participation by level of schooling (Table 2-5), it can be seen that male rates again remained more or less unchanged, while female rates rose for all education levels, particularly for the lower levels; this tended to reduce the progress made at the higher levels. It can also be seen that better education had a greater influence on the female participation rate than on the male rate.

Once again family status influenced female participation rates, although to a lesser degree in 1981 than in 1971 (Table 2-6). Family status takes account of marital status and the age of children. According to the 1971 Census, just over one quarter of married women with preschool children were working, but this figure grew by 76 per cent over the next 10 years. The rate also showed a significant increase (47 per cent) for widowed, divorced, and separated women with young children. Single women with preschool children, however, posted a slight decrease. This was due mainly to a drop in the number of women aged 40 and over in this category (Table A-2), whereas this age group usually has a high labour market participation rate.

In general, family status did not present any more of an impediment to working women than to men. Thus, even though wide gaps persist between male and female participation rates, these gaps are not so much related to a particular family status, as they were in the past, but rather to the fact that women are still less likely than men to enter the labour market.

On the basis of historical trends in the sociodemographic structure of the female labour force, these higher participation rates should have led to a significant increase in the number of women with young children on the labour market. That was not the case, however. Even though the participation rates of these women rose sharply, their contribution to the huge number of women entering the labour market between 1971 and 1981 was slight. As shown in Table A-2, this large group – 1.8 million strong – can be broken down as follows: women without children, 1.1 million; women with children between the ages of 6 and 16, 400,000; and women with preschool children, 300,000. This means that women with few or no family responsibilities associated with young children were responsible for 83 per cent of the increased number of women on the labour market. The main factor behind this phenomenon was the slight decline between 1971 and 1981 in the number of women of working age with preschool children; the number of women in other family categories rose by almost 30 per cent over the same time period.

Table 2-4

Participation Rates of Women and Men,[1] by Age Group, Canada, 1971 and 1981

	Women		Men	
	1971	1981	1971	1981
	(Per cent)			
Age group:				
15-19	37.0	51.2	46.6	55.0
20-24	62.8	78.2	86.5	92.0
25-34	44.5	66.2	92.6	95.8
35-44	43.9	64.6	92.8	95.6
45-54	44.4	55.9	90.3	92.7
55-64	34.4	35.4	80.1	77.8
65 and over	8.3	5.3	23.6	17.1
All age groups	39.9	52.9	76.4	79.4
	(Thousands)			
Total participants	3,053	4,938	5,760	7,149

1 For statistical reasons, the 1981 participation rates exclude persons living in institutions. Had these persons been included, the female participation rate for 1981 would have been lower by 0.7 percentage points, while the male rate would have remained the same.

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table 2-5

Participation Rates of Women and Men,[1] by Educational Attainment, Canada, 1971 and 1981

	Women		Men	
	1971	1981	1971	1981
	(Per cent)			
Secondary school or less	34.3	43.5	71.0	71.4
Nonuniversity diploma or certificate, or some university without degree	55.5	67.3	88.0	89.3
Bachelor degree certificate or diploma below bachelor's	63.2	75.9	90.0	91.9
Postgraduate university degree	69.4	80.1	91.1	92.2
All levels[1]	39.9	52.9	76.4	79.4

1 For statistical reasons, the 1981 participation rates exclude persons living in institutions. Had these persons been included, the female participation rate for 1981 would have been lower by 0.7 percentage points, while the male rate would have remained the same.
SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table 2-6

Participation Rates[1] of Women and Men, by Family Status, Canada, 1971 and 1981

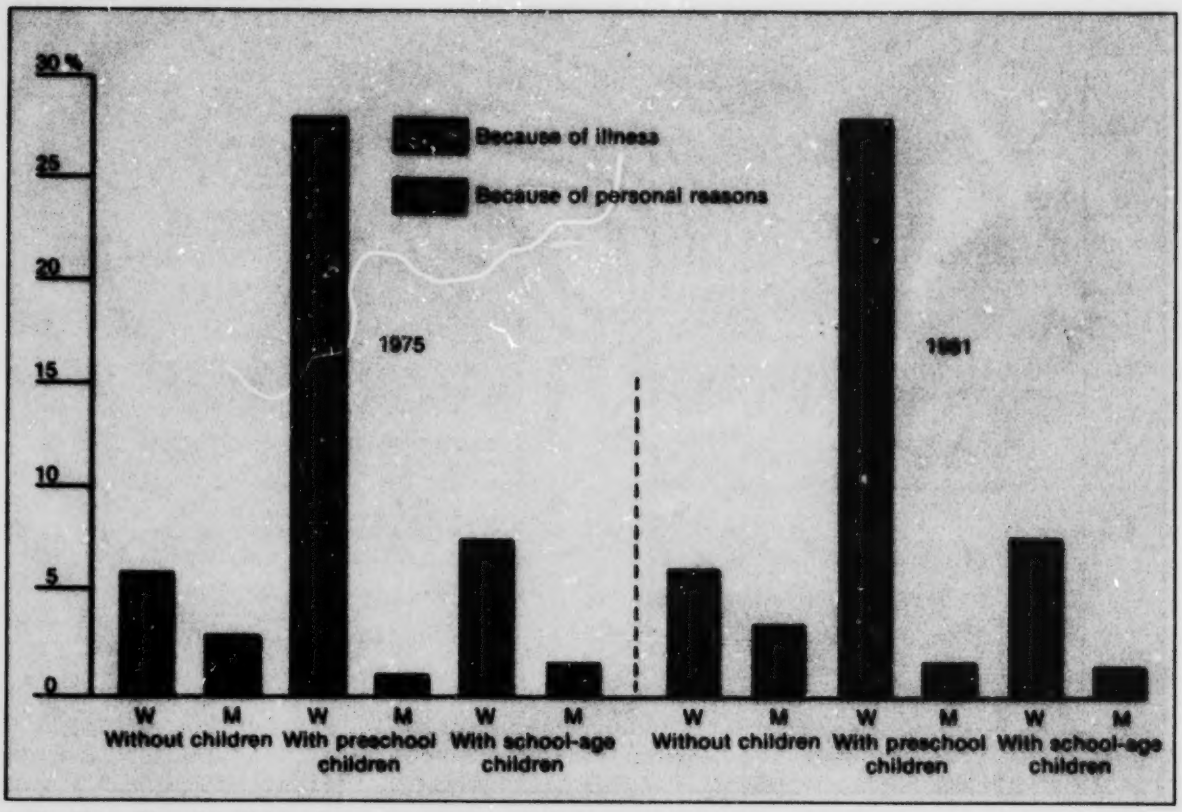
	Women		Men	
	1971	1981	1971	1981
	(Per cent)			
Married				
Without children under 16	40.6	49.8	73.5	72.7
With preschool children	27.1	47.7	94.0	96.8
With children aged 6 to 15	40.3	59.3	92.8	95.0
Single				
Without children under 16	53.5	65.7	63.4	72.8
With preschool children	45.1	44.9	84.2	84.8
With children aged 6 to 15	59.7	61.4	80.7	80.9
Other[2]				
Without children under 16	28.6	32.0	56.2	64.3
With preschool children	39.0	57.5	85.1	90.0
With children aged 6 to 15	53.5	67.0	86.0	90.9
Total	39.9	52.9	76.4	79.4

1 Since these rates are calculated on the basis of family status, they do not include people living in institutions, commercial establishments or community centres, eg. hotels, motels, hospitals, military camps, and prisons.
2 Includes men and women who are separated, divorced and widowed.
SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

The labour market involvement of married women underwent a major change during this period. Fewer women saw marriage as a reason to interrupt their participation in the market, and couples tended to postpone having children or not to have any at all. While women with young children tended to participate less in the labour market and to leave their jobs more frequently than men, their male counterparts displayed exactly the opposite behaviour when they had children; in some cases, they actually appeared more stable than men without preschool or school-age children (Chart 2-1). Absences from work show the same pattern (Chart A-1). Another way to appreciate the impact of family responsibilities on the economic status of women is to compare single women and men without children; these two groups display the same behaviour with respect to reasons for leaving work and absences from work not due to

Chart 2-1

Married Persons Who Have Left Work, by Family Status and Sex. Canada, 1975 and 1981[1]



1 The May edition of the Labour Survey was used in order to correspond as closely as possible with census data (June 1981).
SOURCE Statistics Canada, Labour Force Survey, special tabulations.

illness (Charts A-2 and A-3). This serves to illustrate that a couple's attitude towards having children influences their behaviour and, consequently, the pattern of female labour market participation.[6]

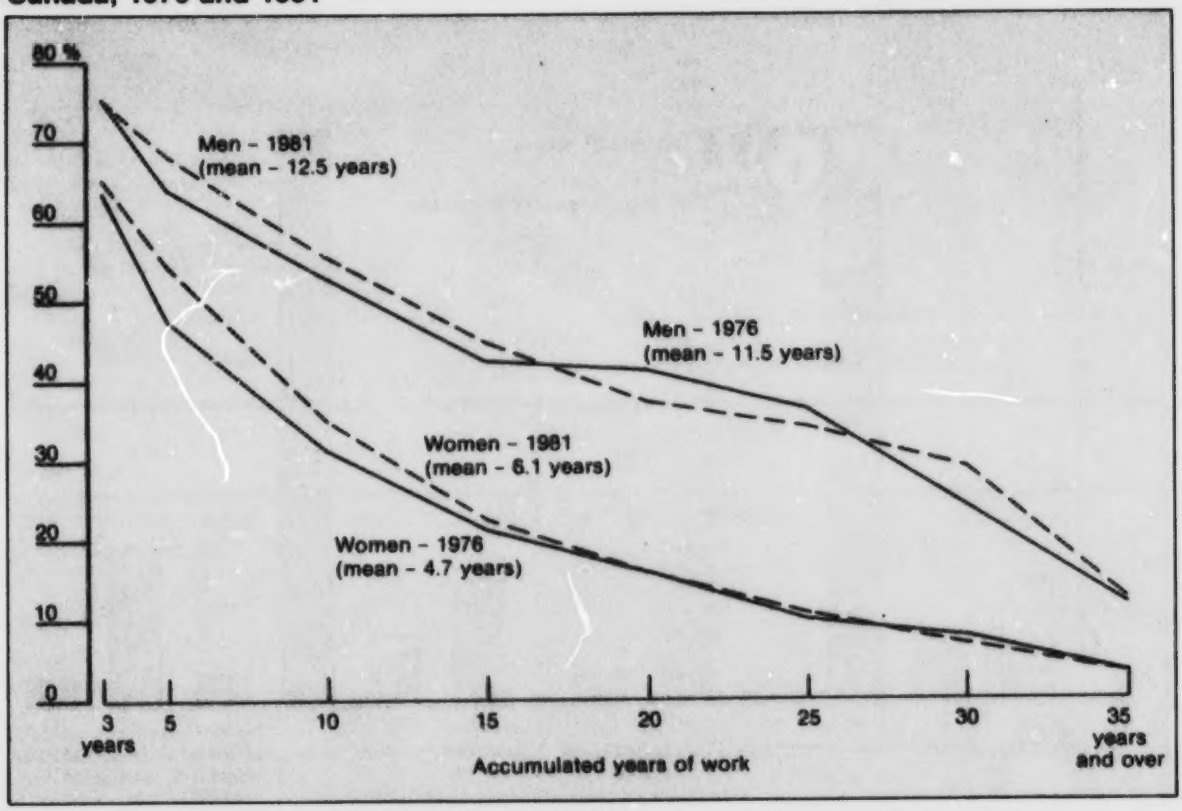
The impact of these responsibilities goes far beyond the participation rate, affecting the average performance of women with respect to various indicators. In 1976, for example, only 31 per cent of women had accumulated 10 or more years of work experience, while 52 per cent of men had done so (Chart 2-2). By 1981, these figures had risen to 35 and 55 per cent respectively. Some 37 per cent of men had accumulated 20 years of service with the same employer by 1981, while only 16 per cent of women had managed to do so.

Change can be anticipated, however, among young women. For example, in the 20-24 age group, only 6 per cent of women held a permanent position in 1976, compared with 21 per cent of men ("permanent" here meaning that the minimum expected length of employment is 20 years). By 1981, the figure for men had declined to 16 per cent, while for women it remained virtually unchanged (Chart A-4), which implies that their relative status had improved on this front. There was also a substantial increase relative to men in the number of women keeping the same job for at least five years, although the percentage of men remains higher in the under-40 age group (Table A-3). Overall, however, indications are that more women are starting to consider their labour market participation as permanent.

Between the two censuses, women succeeded in increasing their participation rate by 32 per cent, but their share of the total time spent by both men and women on paid employment rose by only 25 per

Chart 2-2

Distribution of Women and Men, by Accumulated Years of Work, Canada, 1976 and 1981



SOURCE Statistics Canada, Labour Force Survey, special tabulations.

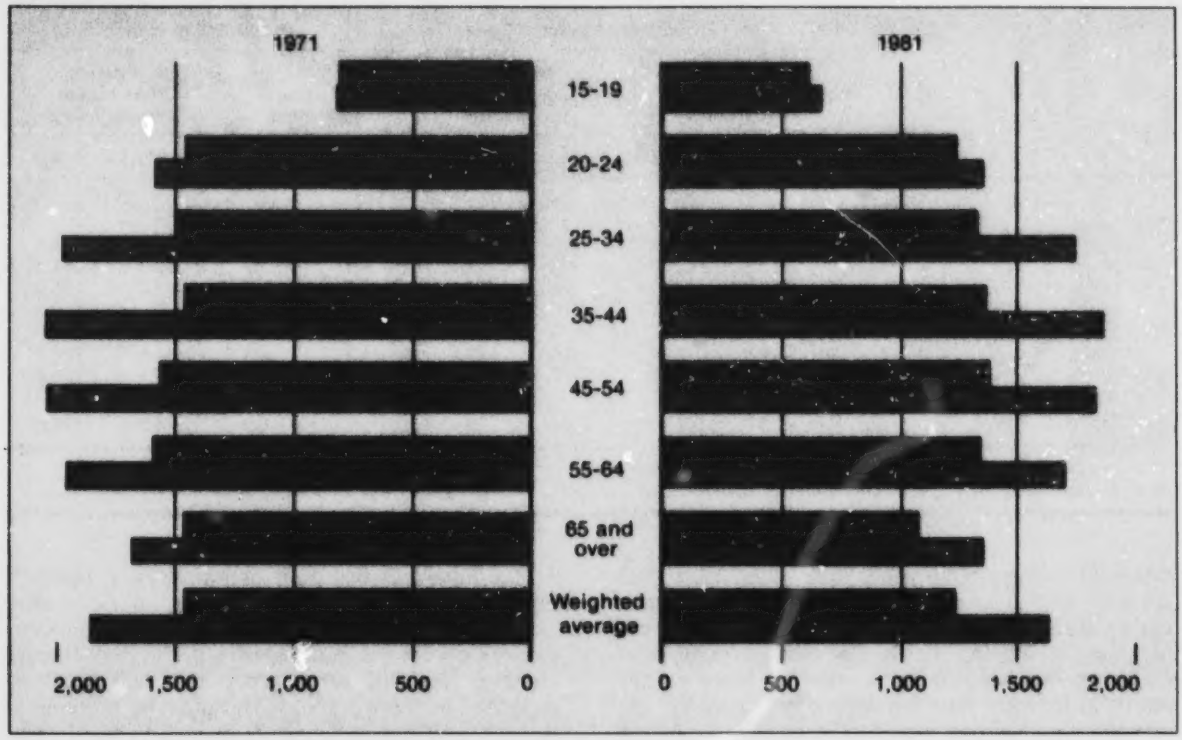
cent. In 1981, women spent an average of 1,247 hours a year working, compared with 1,431 hours in 1971 – a drop of 15 per cent. Men, on the other hand, saw their average hours decrease by 13 per cent (Chart 2-3). Not only were more women working, more were working part-time or for only part of the year. There were also more women on the unemployment rolls. Twenty years ago, the female unemployment rate was about 3 per cent; 10 years later it was close to 7 per cent. Since June 1982 the male unemployment rate, at 11 or 12 per cent, has remained just above the rate for women. This gap seems to be evening out, however, and the female unemployment rate could well exceed that of men in the near future.

On the surface, as measured by employment and unemployment statistics, the recent recession seems to have affected men more than women. However, women have borne the brunt of the hidden effects of the recession, as measured by data on involuntary part-time work and the incidence of discouraged workers. The analysis of unemployment, nonparticipation, and worker discouragement will be left for another study.[7]

Statistics Canada's Labour Force Survey enables us to look at this question from another perspective (Table 2-7). The data for the years 1975 and 1982 – two recession years – reveal that the proportion of women working part-time rose from 20 per cent in 1975 to 25 per cent in 1982. In 1975, only about 11 per cent of these women had part-time jobs because they had been unable to find full-time employment; the others worked part-time by choice, because they wished to devote more time to their education or their families, or for other reasons. In

Chart 2-3

Number of Hours Worked[1] by Women and Men During the Year, by Age Group, Canada, 1971 and 1981



1 Excluding those declaring zero or negative income for the entire year preceding the census—either 1970 or 1980. The average number of hours worked in 1971 and 1981 is calculated by multiplying the average number of hours worked in the week preceding the census by the average number of weeks worked during the year.

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

1982, however, 24 per cent of women working part-time would have preferred full-time work if it had been available. The proportion of men working part-time was only one-fourth of that of women, but they offered pretty well the same reasons as women for their choice of such a job, although age played a larger role.

Even today there are a great many men and women who work part-time by choice. The economic conditions of recent years have left more people unsatisfied, however. According to the preliminary results of an OECD study, this conclusion is borne out by comparable statistical data from three other countries – the United States, Australia, and Finland.

The groups experiencing the largest decline in time spent in paid employment were married women and single women with preschool children (Table A-4). For women between the ages of 15 and 19, the reduction was approximately 32 per cent; for the over-65 age group, it was 35 per cent (Table A-5). The amount of time worked remained more or less the same for women with at least a university degree, as it did for men in this category (Table A-6). Overall, where women worked an average of 30 per cent fewer hours a year than men in 1971, by 1981 that figure was 32 per cent.

Employment Earnings

According to the Statistics Canada study, in 1970 women were extremely poorly off in terms of pay; the data revealed that the male/female earnings gap had not narrowed since the Second World War.

This situation is changing, however. In 1970, the average earnings of a woman were 51.2 per cent

Table 2-7

People Working Part-Time Involuntarily,[1] by Age Group and Family Status, Canada, 1975 and 1982

	Proportion of women				Proportion of men			
	Working part-time		Working part-time involuntarily		Working part-time		Working part-time involuntarily	
	1975	1982	1975	1982	1975	1982	1975	1982
	(Per cent)							
Age								
15-24	22.2	31.3	13.8	29.8	17.1	24.0	9.5	24.9
25-54	19.2	21.9	9.5	22.0	0.9	1.7	27.3	51.4
55 and over	21.0	24.0	7.2	13.0	5.6	7.2	6.7	15.0
Family status								
Married	21.6	25.8	9.4	20.2	1.5	2.4	16.4	32.7
Single	20.3	27.1	12.9	28.3	16.3	20.5	10.1	25.8
Other	12.3	15.0	15.0	34.3	3.9	4.0	—	40.0
Total	20.3	25.1	10.8	23.6	5.1	6.9	11.3	27.6

1 In other words, those seeking full-time work who could only find part-time work.
SOURCE Statistics Canada, *The Labour Force*, Cat. 71-001.

those of a man. Ten years later, this figure had reached 54.4 per cent (Table 2-8). As discussed earlier, this progress was mitigated somewhat by the fact that during the 1970s the average number of hours worked annually by women fell more rapidly than that for men. Had this decline not occurred, the average earnings gap would have been reduced still further.

The impact of this poor performance in terms of hours worked can be seen clearly in Chart 2-4; women between the ages of 25 and 54 were mostly responsible for the improvement in the male/female earnings gap, the same group that had the least reduction in hours worked. The greatest progress in terms of earnings was made by women with extensive academic backgrounds (Table 2-8).

Table 2-8

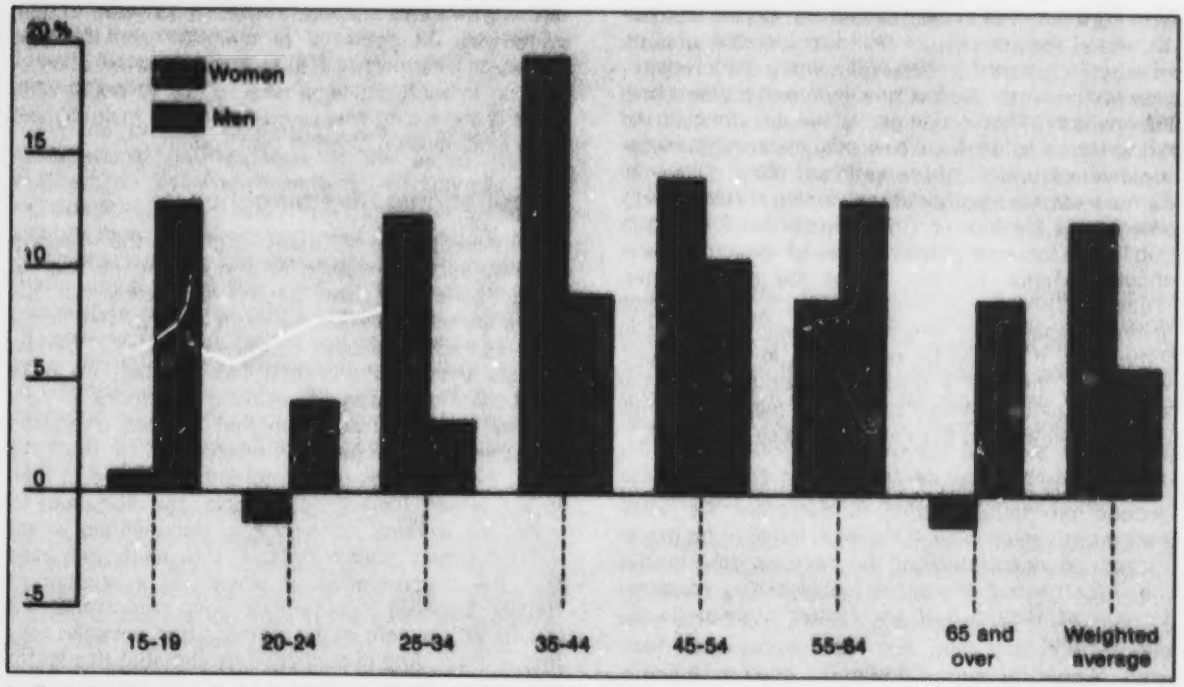
Average Annual and Hourly Earnings of Women and Men,[1] by Educational Attainment, Canada, 1970 and 1980

	Women				Men			
	Annual earnings		Hourly earnings		Annual earnings		Hourly earnings	
	1970	1980	1970	1980	1970	1980	1970	1980
	(Dollars)							
Secondary school or less	3,087	7,926	2.15	6.57	6,102	14,657	3.27	9.33
Nonuniversity diploma or certificate, or some university without degree	3,901	9,708	2.75	7.67	7,209	17,707	3.92	10.50
Bachelor degree, certificate or diploma below bachelor's	5,427	13,664	3.89	10.28	9,479	24,299	5.29	13.72
Postgraduate university degree	7,555	18,261	5.01	12.56	14,934	30,486	7.47	15.81
Weighted average	3,561	9,473	2.49	7.60	6,952	17,424	3.74	10.58

1 Excludes those who reported zero or negative earnings for the year preceding the census – i.e., 1970 or 1980.
SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Chart 2-4

Change in Average Annual Earnings of Women and Men,[1] by Age Group, Canada, 1970-80



1 Excludes those who reported zero or negative income for the whole year preceding the census—i.e., 1970 or 1980. For ease of comparison, 1970 incomes have been adjusted using the consumer price index for 1980.

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

An analysis of hourly wages gives a better indication of the overall progress of women. In 1970, a woman's average hourly wage was about two-thirds that of a man; by 1980, this figure had climbed to about 72 per cent. A study of wage earners conducted by Statistics Canada in January 1982 revealed that by 1981 even the wages of nonunionized women had reached three-quarters of those of men, and the wages of unionized women had reached 85 per cent of those of their male counterparts (Table 2-9). Although the gap between men and women in full-time positions is lower among unionized workers than nonunionized workers, the reverse is true when it comes to permanent part-time work.

In addition to better education, the increased unionization of women has certainly contributed to this improvement. Throughout the 1960s and 1970s,

Table 2-9

Average Hourly Wage of Women and Men, by Time Worked and by Union Membership, Canada, 1981

	Unionized		Nonunionized	
	Women	Men	Women	Men
	(Dollars)			
Permanent work				
Full-time	8.69	10.17	7.04	9.57
Part-time	8.80	11.08	6.40	7.08
Temporary work				
Full-time	8.08	9.69	5.72	7.29
Part-time	9.22	9.39	5.65	5.73

SOURCE Statistics Canada, Labour Force Survey, special tabulations.

not only did unions succeed in organizing many occupations traditionally dominated by women, particularly in the public sector, but employment in these activities expanded. In 1971, close to 560,000 working women were union members. During the next 10 years, the number of unionized female workers rose by 75 per cent to 980,000 members – a remarkable performance. It must be remembered that during this period a large number of women joined the labour force to work part-time in the service industries, where union representation is often quite low. By contrast, the number of male union members only rose from 1.8 million in 1971 to just over 2 million in 1981. The increasing unionization of female workers should continue to help reduce the earnings gap (Table 2-9). Overall, though, women remain less unionized than men: one in five women, but one in three men. It should be noted that in Quebec one woman in three is a union member and that the status of Quebec women in terms of relative earnings is significantly better than anywhere else in Canada.[8]

It must be recognized, of course, that rates of pay depend on many factors, in particular the value added per person-hour. This value tends to be higher the more concentrated and the more capital-intensive the industry, and the more highly skilled its workforce – all factors that are closely correlated with unionization.

The public sector, by recruting more and more women into its ranks, has also helped to improve the labour force status of women. For example, in 1980 nearly 36 per cent of federal government employees were women, compared with only 28 per cent 10 years earlier. For several years now, the federal government has actually been recruiting more women than men: 52 per cent in 1980, 53 per cent in 1981, and 54 per cent in 1982.[9] This trend would normally be expected to have a positive effect on women's wages since, generally speaking, the public sector is more highly unionized than the private sector, offers better pay, and has fewer part-time jobs. It would appear, however, that many women, particularly those of childbearing age, might be interested in working part-time if they were given the opportunity.[10]

The efforts of the federal government towards creating a more equitable balance between the sexes at management levels should also be singled out for mention. Between 1976 and 1980, the number of women in middle management positions increased by 894, compared with only 587 men. There were 173 more women working in upper management positions, versus only 19 men. Finally, 22 women and 19 men joined the ranks of senior management during this period. The female promotion rate is decidedly higher than the actual representation of women in the civil service. The latest data are not yet available, but indications are that this trend will continue. It should also be noted that close to 54 per cent of women working in the civil service are under 35 years of age, while only 38 per cent of men fall into this age group.[11] Nevertheless, because the representation of women in such positions was so low to begin with, there is still a long way to go before the male/female ratio at all levels is close to being equal.

Occupational Diversification

In the opinion of many authors, the massive concentration of women in a restricted number of occupations has been largely responsible for the existence of a male/female earnings gap. This factor has created an excess supply of labour in certain occupations, which in turn has resulted in lower wages and less adequate working conditions. In light of this fact, it would seem that a more diversified occupational structure for women would not only bring their earnings more into line with those of men in the labour market as a whole, but also lead to improved working conditions in occupations where women largely predominate. A U.S. study indicated that the concentration of women in a number of mostly low-paid occupations was responsible for almost 40 per cent of the earnings gap between men and women. And everything indicates that this factor would have an even greater effect if it were possible to refine occupational classifications to the extent of grouping together only positions that require the same skills and consist of the same tasks.[12] It should be added that women are often concentrated in occupations or sectors where productivity is low for both sexes. It can thus be seen that the question of the occupational diversification of women is extremely important to their status on the labour market.

A somewhat different view was taken by the authors of *Opportunity for Choice*. While noting that many predominantly female occupations offer little hope of career advancement and little reward for personal initiative, it concluded that a moderate decline in occupational segregation would likely result in a widening of the earnings gap, since

> Equalizing the occupational distribution would, to a large extent, transfer women from clerical and teaching occupations, where the earnings differential is small, to primary and blue collar jobs, where the earnings gap is large ... Females may be losing ground in occupations where the earnings gap is small and gaining where the earnings gap is large.[13]

This observation, based on a very broad occupational grouping, needs to be re-examined in today's

context. According to the U.S. study mentioned above, a much finer and more detailed definition of occupations and tasks is needed. Moreover, there were large shifts during the 1970s in the occupational choices made by women, and this has considerably altered the occupational structure of the female labour force and has surely helped to narrow the earnings gap.

At the present time, there are two ways that occupational diversification of the sexes can be realized: 1) by women entering traditionally male occupations – i.e., where men account for 50 per cent or more of the workers; and 2) by men entering traditionally female occupations – i.e., where women make up over 50 per cent of the workers. (For simplicity's sake, the terms "male occupation" and "female occupation," in the rest of this study. It must be emphasized that reference is being made strictly to numerical superiority, as defined above. The technical and methodological aspects of calculating male or female majorities in occupations are discussed in Appendix B.)

The two processes can operate simultaneously – which increases the possibility of more rapid occupational diversification – or only one or the other can come into play, as is currently the case. During the 1970s, of the net increase in the male labour force, less than 7 per cent occurred in occupations that were female-dominated in 1971, whereas 44 per cent of the increase in the female labour force occurred in "male occupations." Looking to the future, there is no reason why new jobs or occupations associated with the introduction of new technologies should be either "male" or "female." It is to be hoped that manpower training programs will carefully avoid sexual biases so that this kind of occupational polarization does not occur.

If the trend toward greater occupational diversification within the female labour force continues, we should be witness to the emergence of a labour market with progressively fewer male occupations, or rather one where male dominance will continue to fall as greater numbers of women choose to enter these fields. On the other hand, there will remain a certain number of occupations where female numerical superiority will persist, simply because large numbers of women will continue to enter these occupations and men will not. Some occupations with only a slight male preponderance will probably eventually fall into the category of female occupations, thereby increasing the number of professions where women outnumber men.

It is important to note here that occupational diversification is not a goal to be pursued at all costs. For example, women would gain nothing by expanding into male-dominated fields that offer low earnings. Nor would men gain anything by choosing traditionally female occupations which already have an excess supply of labour. Research indicates that there is in fact a glut in the labour supply for certain female occupations. Therefore, at least for the short and medium term, we must not rely on the movement of men into female occupations to ensure a more equitable male/female ratio in all professions. For this reason it is felt that any study of the occupational diversification of women should concentrate on male occupations and measure how quickly women are making inroads into these fields.

Occupational diversification is a complex phenomenon, and one that cannot be adequately measured by an artificial "diversification index," such as that used by several authors to compare the occupational makeup of a group over time.[14] As discussed in Appendix B, such an index is too general to satisfactorily reflect changes that, while significant, are rarely great enough to have a noticeable impact on the initial level of the workforce.

In 1971, nearly 1 million women (36 per cent of the female labour force) were working in fields dominated by men, while almost 5 million men (91 per cent) were working in the same occupations. If women had been able to maintain this ratio until 1981, there would have been 1.6 million women working in these occupations at that time. In this case, the percentage of women in male occupations would have been higher in 1981 than in 1971, simply because the number of women who had entered these occupations would have been higher, in relative terms, than the number of men.

Consequently, as long as the number of working women grows faster than the number of men (which should be the case from now until the year 2000 at least), and as long as women continue to enter male occupations in the same proportion as in 1971, it follows that these occupations will become less and less male-dominated. For instance, this process would have meant that the 16 per cent of women who were working in male occupations in 1971 would have grown to 21 per cent by 1981, if the original ratio had been maintained.

In fact, beside the phenomenon discussed above, female diversification has actually been growing. The age structure of the female labour force in 1971 had changed by 1981. If the female age structure in 1971 had been the same as 10 years later, the proportion of women in male occupations would have been 35 per cent instead of 36 per cent. Applying this percentage to the 1981 female labour force, the

expected number of women in these occupations works out to 1,549,000, whereas the actual figure is 1,721,000 – a difference of 172,000. The addition of this number gave even more impetus to the diversification movement.

As a result of these two phenomena, in 1981 39 per cent of women were working in occupations that in 1971 had been dominated by men, and the 16 per cent representation of women in these occupations in 1971 grew to 23 per cent by 1981.

It can thus be seen from this analysis that the 789,000 women who entered male occupations between 1971 and 1981 can be divided into two groups: 617,000 (78 per cent) whose presence maintained the process of diversification at its 1971 level of 36 per cent, and 172,000 others who boosted the rate to 39 per cent.

This line of reasoning demonstrates that the occupational diversification of women includes two trends: 1) a natural or automatic rise in the diversification rate due to the fact that more women are entering the labour market than men and that a significant proportion of them are electing to enter male occupations, progressively eroding the degree of male dominance; and 2) a supplementary component due to more women choosing such occupations and orienting their training towards such fields than in the past.

In order to appreciate this diversification process fully, another point should be made here. As mentioned above, 36 per cent of women were working in male occupations in 1971, and by 1981 this figure had risen to 39 per cent. These two figures are surely indicative of a cumulative historical process, since in all probability the same statistic in 1961 was less than 36 per cent, and so on down the line.

Once such a diversification process is under way, it generates its own momentum, and the pace can easily quicken as younger women break with tradition and enter occupations previously considered male preserves. This is exactly what occurred between 1971 and 1981.

A comparison of the situation in 1971 with that in 1981 reveals that the proportion of women under 40 working in male occupations increased significantly but that above the age of 40, the percentages generally remained unchanged or tended to decline (Table 2-10). This supports the hypothesis that women who return to work or who enter the labour market late in life generally opt more for traditional female occupations. This question will be examined in greater detail below.

The data on the changing occupational choices of women suggest that those who choose male occupations tend to remain on the labour market longer. This

Table 2-10

Diversification of Women into Male-Dominated Occupations, by Age Group, Canada, 1971-1981

	Number of women in male-dominated occupations			Proportion of change due to:		Proportion of women in male-dominated occupations	
	1971	1981	Change	Natural evolution	Additional effort	1971	1981
	(Thousands)					(Per cent)	
Age							
15-19	101	181	80	79.0	21.0	37.3	41.1
20-24	139	288	149	50.9	49.1	25.6	34.5
25-29	92	254	162	61.8	38.2	28.2	37.3
30-34	76	216	140	84.9	15.1	33.7	37.4
35-39	85	178	93	97.4	2.6	38.0	38.5
40-44	97	156	59	101.1	-1.1	40.9	40.7
45-49	105	141	36	104.9	-4.9	43.1	42.6
50-54	89	127	38	102.7	-2.7	44.5	44.2
55-59	72	102	30	97.3	2.7	44.7	45.1
60-64	45	57	12	100.2	-0.2	45.5	45.5
Total[1]	932	1,721	789			36.0	39.2

1 Includes persons aged 65 and over.
SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

indicates that the diversification movement will accelerate as these women become older and are replaced by younger women whose places will in turn be taken by still younger women, each successive generation displaying a greater propensity for occupational diversification. Moreover, technological advances are expected to have a negative impact on the availability of female occupations, and this will encourage women to move into male occupations or into new positions where neither sex predominates. And it is possible, in light of the above, that those women who continue to enter female occupations will be more likely to stick to their jobs than was previously the case. Consequently, the turnover rate in these occupations may drop in the future, which in turn may lead some women to select other occupations.

The natural or automatic diversification process will continue as long as more women than men continue to enter the labour market. By combining projections of labour force trends with the data analyzed above, it is possible to predict how male occupations will change as they become "feminized" over the next 15 years (Table 2-11).

In the table, the low projection to the year 2000 assumes that 1.9 million women will enter the labour market between 1981 and 1990 and 1.1 million during the following decade. The high projection assumes that these figures will be 2.1 million and 1.5 million respectively. In the case of men, it is assumed that 1.6 million and 0.5 million men, respectively, will enter the market during these two periods.

The results given in the table represent averages, but the calculations were based on data disaggregated by occupation. As the changes described in the table take place, occupations that were only slightly male-dominated in 1971 will gradually become female-dominated as female recruits continue to outnumber male recruits. In 1971 there were 40 occupations out of the 201 analysed that were female-dominated, and by 1981 there were 55. If the pace observed between these two years is maintained, there will be just over 60 such jobs by 1990, and close to 70 by the year 2000.

Progress may seem slow. For example, even if every woman entering the labour force over the next 20 years were to choose a male occupation, the overall representation of women in these occupations would only reach 35 per cent at best – that is, under the high assumption (Table 2-11). This would mean, however, that 52 per cent of women would no longer be in occupations that were female-dominated in 1971.

In short, even though women have made significant gains in terms of occupational diversification, there remains a great distance to cover before the representation of women in all occupations is the same as in the labour force as a whole. The reason for this situation is twofold.

First, some of the occupations in which women continue to enter are already heavily female-dominated and are expected to remain so for a long time

Table 2-11

Projected Change in the Proportion of Women in Male-Dominated Occupations[1] to the Year 2000

	Proportion of women entering male-dominated occupations						
	44 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
	(Per cent)						
Projection to 1990 (low projection)	26.0	26.9	28.3	29.6	30.9	32.1	33.3
Projection to 2000 (low projection)	28.5	28.9	29.6	30.4	31.1	31.8	32.4
Projection to 1990 (high projection)	26.6	27.5	29.0	30.4	31.8	33.1	34.3
Projection to 2000 (high projection)	30.0	30.6	31.5	32.4	33.3	34.2	35.0

1 It should be remembered that women accounted for 15.9 per cent of male-dominated occupations in 1971 and 22.7 per cent in 1981. In the case of men, it was assumed that their concentration in male-dominated occupations would remain at 91 per cent. These figures are taken from Dan Ciuriak and Harvey Sims, *Participation Rate and Labour Force Growth in Canada* (Ottawa: Department of Finance, April 1980).

to come, since few men will enter them in the foreseeable future. As indicated earlier, unless it is a question of personal preference, it is not in the best interests of either men or women to enter these occupations, since this would only worsen the situation of excess labour supply that often exists in these fields. This would tend to keep wages at their present low levels or perhaps reduce them even further.

Second, some of those occupations already absorb a sizable segment of the female labour force and will continue to attract large numbers of women. This results in reducing the number of women who could opt for male occupations. For example, of the 1.8 million women who entered the labour market between 1971 and 1981, some 1 million women selected female occupations. The progress made by women opting for male occupations was thus mitigated by the choices made by the former group, a good number of whom were returning to work or making a late entry in line with traditional patterns. Table 2-12 shows this clearly. The representation of women in most female occupations increased, thereby contributing to the phenomenon of occupational concentration. On the other hand, female representation also increased in most male occupations, increasing the diversification factor in these fields.

There are three noteworthy features in this evolution. First, in general the more an occupation was male-dominated, the greater was the tendency for women to enter the field. Second, it was in male occupations that female earnings increased the most – 182 per cent between 1970 and 1980 (almost 11 per cent a year, compounded), versus 158 per cent in female occupations (a compounded annual increase of 10 per cent). This meant that by 1980 women working in male occupations enjoyed average incomes slightly higher than those in female occupations, whereas the reverse had been true in 1970. (A detailed list of occupations is given in Table A-7).

No only have women made great progress with respect to occupational diversification, but the greatest gains have been made in the most highly paid professions (Table A-8). For example, in 1981 there were 6,505 women doctors and surgeons, versus 2,810 in 1971; 700 women dentists versus 280

Table 2-12

Relative Position of Men and Women According to Level of Male Numerical Dominance in Occupations, Canada, 1971 and 1981

	Level of male dominance in 1971	Proportion of women		Average female earnings		Average male earnings		Female/male earnings gap	
		1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
	(Per cent)	(Per cent)		(Dollars)		(Dollars)		(Per cent)	
Female-dominated occupations	0.0 - 4.9	96.6	97.7	3,975	10,475	6,260	14,452	63.5	72.5
	5.0 - 9.0	92.1	91.4	5,049	13,126	6,014	15,741	84.0	83.4
	10.0 - 14.9	88.5	91.2	2,377	6,791	4,000	9,099	59.4	74.6
	15.0 - 19.9	82.2	85.3	2,219	5,441	3,676	7,667	60.4	71.0
	20.0 - 24.9	75.9	79.2	4,134	10,723	6,138	15,122	67.4	70.9
	25.0 - 29.9	74.5	83.1	3,398	8,800	5,611	13,124	60.6	67.1
	30.0 - 34.9	66.6	65.2	5,443	14,637	7,892	22,272	69.0	65.7
	35.0 - 39.9	63.4	72.2	2,980	8,004	5,565	14,295	52.7	56.0
	40.0 - 44.9	57.8	71.5	3,444	9,080	5,270	12,639	65.4	71.8
	45.0 - 49.9	52.2	60.5	3,717	10,300	6,825	17,492	54.5	58.9
Male-dominated occupations	50.0 - 54.9	48.5	56.1	2,722	7,397	5,331	13,091	51.1	56.5
	55.0 - 59.9	43.7	37.6	3,945	11,287	7,006	16,467	56.3	68.5
	60.0 - 64.9	38.1	43.5	3,689	9,029	6,218	14,577	59.3	61.9
	65.0 - 69.9	33.4	42.2	3,064	7,952	5,706	11,714	53.7	67.9
	70.0 - 74.9	26.7	36.1	2,996	7,696	5,657	13,662	53.0	56.3
	75.0 - 79.9	22.6	26.9	4,843	13,532	9,820	24,214	49.3	55.9
	80.0 - 84.9	16.3	28.9	3,859	10,044	7,097	15,373	54.4	65.3
	85.0 - 89.9	13.7	26.5	4,286	12,384	7,149	18,625	60.0	66.5
	90.0 - 94.9	7.2	13.1	4,197	10,806	7,836	18,323	53.4	59.0
	95.0 - 100.0	1.9	5.1	4,456	12,010	7,039	18,748	61.0	64.1

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

in 1971; almost 5,000 women lawyers and notaries versus 770 in 1971; and so on (Table 2-13).

In short, the number of women in the 20 highest-paid occcupations quadrupled between 1971 and 1981; the number of men only doubled over the same time period. Even though these women were for the most part relatively young (which was reflected in most occupations by a decrease in the average female age), their earnings as a proportion of those of men rose from 43 per cent in 1970 to 53 per cent in 1980. After adjustment for hours worked, the increase was actually from 54 to 65 per cent. This represents a tangible improvement, although it must be said that the initial disparities were substantial.

On the other hand, as shown in Table 2-14, the number of women working in occupations at the other end of the pay scale also increased significantly, thus illustrating how complicated this whole question really is.

Between 1971 and 1981 the number of women working in the 20 lowest-paid occupations rose from 750,000 to about 1.2 million, on balance offsetting the progress made in the 20 highest-paid occupations. The average annual wage for a woman in such an occupation was 57 per cent of her male counterpart's wage in 1970 and 64 per cent in 1980. When adjustments are made for hours worked, these figures climb to 71 and 74 per cent, respectively, which represents only a modest gain over 10 years. This, again, serves to demonstrate that if the analysis is based only on aggregate data, the inevitable conclusion is that women made little or no progress during this period. When more refined data are used, however, it can be seen that a significant number of women managed to climb to the highest levels, both in the hierarchical structure of occupations in the earnings scale.

These advances place Canada in an enviable position relative to other OECD countries. A recent

Table 2-13

Numbers[1] and Average Annual Earnings of Women and Men in the Twenty Highest-Paid Occupations,[2] Canada, 1970-71 and 1980-81

	Women				Men			
	Number		Earnings		Number		Earnings	
	1971	1981	1970	1980	1971	1981	1970	1980
			(Dollars)				(Dollars)	
Directors general	1,480	2,535	14,745	28,952	39,445	36,320	26,823	59,131
Physicians and surgeons	2,810	6,505	11,774	30,708	25,345	30,255	27,469	57,273
Dentists	280	700	11,434	33,076	6,040	7,605	22,310	54,312
Judges and magistrates	70	200	10,185	31,144	1,195	1,770	21,785	50,791
Lawyers and notaries	770	4,890	8,874	18,416	15,340	26,530	20,218	38,380
Osteopaths and chiropractors	75	285	7,312	13,193	980	1,600	18,676	34,849
Optometrists	95	330	6,669	18,065	1,410	1,365	17, .33	39,328
Sales, advertising and purchasing managers	700	13,475	6,288	14,199	15,000	68,925	16,055	28,227
Veterinarians	70	510	6,685	12,590	1,615	2,180	15,202	31,242
Architects	105	490	5,785	15,949	3,835	5,730	14,787	26,415
Air pilot, navigators and flight engineers	20	240	5,325	15,024	4,120	7,560	14,194	32,721
University teachers	3,850	8,030	8,902	19,707	19,355	24,780	14,390	33,274
Members of legislative bodies	100	510	5,371	9,910	1,010	1,795	14,074	30,168
Administrators - teaching	5,690	7,970	9,775	23,097	22,750	25,965	13,998	34,896
Personnel and industrial management	420	6,905	6,219	18,021	3,585	17,920	13,877	29,249
Management occupations	11,630	59,930	5,449	16,074	37,155	189,860	15,237	28,633
Administrators in medicine and health	2,305	5,560	8,622	22,020	2,520	5,245	16,281	34,084
Government administrators	1,510	6,485	7,254	18,870	13,795	22,865	12,971	29,680
Air transport foremen	30	135	8,219	19,179	1,250	1,785	11,378	29,668
Physicists	40	70	7,210	19,872	725	1,165	11,435	28,185
Total	32,050	125,755	8,118	18,253	216,470	481,220	19,024	34,520

1 Excludes those who reported zero or negative earnings for the year preceding the census - i.e., 1970 or 1980.
2 Using Statistics Canada's 1971 occupational classifications, 496 occupations have been combined into 200 groups. Of these 200 groups, the 20 best-paid occupations in 1970 have been chosen on the basis of combined female and male earnings.
SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table 2-14

Numbers[1] and Average Annual Earnings of Women and Men in the Twenty Lowest-Paid Occupations,[2] Canada, 1970-71 and 1980-81

	Women				Men			
	Number		Earnings		Number		Earnings	
	1971	1981	1970	1980	1971	1981	1970	1980
			(Dollars)				(Dollars)	
Babysitters	17,490	37,505	661	2,640	645	1,315	920	4,311
Waiters(esses), hosts(esses) and stewards	105,885	205,810	1,766	4,418	22,530	35,690	3,182	6,677
Guides, hosts(esses), stewards and others	55,810	39,880	1,908	5,532	8,115	7,455	3,377	8,346
Other farm, horticulture, and animal husbandry	22,800	44,370	1,750	4,696	104,420	125,140	2,632	7,399
Inspecting and sampling, fabrication of textile products	2,035	4,610	2,690	7,320	385	900	5,014	12,311
Sewing machine operators	54,040	85,905	2,861	7,374	6,135	4,665	4,824	10,303
Other fabrication of textile products occupations	9,230	13,230	2,720	6,969	3,850	6,695	4,162	9,750
Other apparel and furnishing service occupations	21,850	24,335	2,693	7,065	10,080	9,780	4,492	9,853
Packaging occupations	35,520	45,025	2,913	7,814	27,495	29,185	3,823	9,073
Other occupations - fishing, hunting, trapping	445	1,870	2,121	4,390	23,980	31,325	3,366	10,044
Tailors and dressmakers	14,930	8,580	2,609	6,936	6,045	4,080	5,283	12,787
Chefs and cooks	35,215	73,820	2,566	6,127	37,195	67,080	4,196	8,284
Knitting occupations	1,990	2,160	2,566	6,867	1,565	1,505	4,534	10,735
Other service occupations	73,565	120,955	2,089	5,864	142,710	181,025	4,129	8,824
Other occupations - library file and correspondence clerks	26,700	39,180	3,235	7,420	6,185	6,690	4,422	8,834
Other sales occupations	165,595	286,395	2,060	5,371	177,130	228,870	4,800	11,783
Shoemakers and repairers	5,855	7,670	2,791	7,377	6,025	4,340	4,253	10,383
Barbers and hairdressers	33,235	46,150	2,872	7,332	20,375	14,530	4,766	12,451
Other occupations - health care	57,665	73,640	3,306	8,607	19,525	21,045	4,969	12,332
Labouring occupation - not elsewhere classified	10,190	14,360	2,712	6,842	74,190	64,645	3,936	9,145
Total	750,045	1,175,430	2,319	6,076	698,580	845,960	4,047	9,559

1 Excludes those who reported zero or negative earnings for the year preceding the census - i.e., 1970 or 1980.
2 Using Statistics Canada's 1971 occupational classifications, 498 occupations have been combined into 200 groups. Of these 200 groups, the 20 lowest-paid occupations in 1970 have been chosen on the basis of combined female and male earnings.
SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

study by the International Labour Office compared the representation of women within certain occupations in seven different countries. The study found that the "professional and technical" categories and the "management and administrative" categories accounted for 24 per cent of working women in Canada, compared to 21 per cent in France and the United States, 17 per cent in Australia, 15 per cent in West Germany, and 13 per cent in Italy and the United Kingdom.[15]

These findings both confirm and qualify the observations made in *Opportunity for Choice*. Women are successfully diversifying their career choices and penetrating those occupations – particularly professional and managerial positions – which traditionally have been male-dominated and highly paid. There is still a very substantial clustering of women in the lowest-paid occupations, but within both the highest- and lowest-paid professions, the earnings gap has narrowed. When adjusted for hours worked per year, the gap shrinks some more, and it seems likely that it would narrow still further if adjusted for education and experience. Nevertheless, the gap can never completely disappear.

In this connection, it is worth noting the view put forward by the author of a study published a few years ago:

> Unless an approach which seeks to remove structural barriers is adopted, it is likely that the same forces which operate to segregate women into low pay, low-status jobs in the traditional sector will appear in the nontraditional area as well. Thus the movement of women into nontraditional trades jobs in itself will not guarantee increasing equality in the labour market.
>
> However, the movement of women into nontraditional jobs (in a wide sense) is an important initiative. Training, job creation and employer incentives to help women move into these jobs should focus on high productivity, stable industries.[16]

This observation is echoed in a study that analysed U.S. historical data; it was revealed that changes in earnings by occupation since the end of the last century suggest that men have shifted toward higher-paid occupations, leaving women to fill the positions that they have vacated.[17] In support of this theory, the author cited the retreat of men from the "office clerk" category; today this occupation is female-dominated. A similar shift has also taken place in Canada.[18]

This scenario implies that in many cases (or at least more often than for men), women have been able to enter the labour market in greater numbers by choosing occupations that are "losing steam," with respect to either demand, job content, or salary level.

There are no absolute criteria for determining whether an occupation is "losing steam" or not. However, information from the census enables us to trace the evolution of the demand for various occupations according to relative changes in the number of people working in these jobs. It is also possible to trace the evolution of average hourly wages in these occupations.

Among the women who entered male occupations between 1971 and 1981, 12 per cent chose jobs where the relative position of men, in terms of average hourly wages, remained the same or improved, while only 8 per cent of men managed to do so.

On the other hand, 18 per cent of women who entered female occupations chose jobs where the relative position of men, in terms of average hourly wages, improved, whereas 31 per cent of men were able to do so.

These figures show that, over the 1971-81 period, of all workers entering male occupations, a greater proportion of women than men took jobs where men improved their relative position. For female occupations, however, exactly the opposite occurred, although the overwhelming dominance of female recruits make this not an unexpected result.

Another way to look at this situation is to examine changes in the relative position of women with respect to average hourly wages. For male occupations, 20 per cent of women, versus 36 per cent of men, entered occupations where women maintained or improved their relative position. The corresponding figures for female occupations were 27 and 52 per cent, respectively.

From these figures it appears that more men than women entered occupations where women maintained or improved their relative position in terms of average hourly wages, which leads to the conclusion that improvements in the relative position of women in certain occupations do not inhibit men from entering them. It could also be concluded, however, that when women make gains in earnings, men have an easier access to these occupations. But the same thing could also be said of male occupations where men have improved their earnings, since the number of women entering these occupations has also increased.

These two phenomena seem to counterbalance each other, so that there is no definite conclusion to be drawn here. This can be confirmed by looking at shifts in the relative positions of occupations according to the average hourly wages of men and women *combined*. Over the study period, 30 per cent of women and 29 per cent of men entering the labour market swelled the ranks of occupations where relative earnings stayed the same or improved.

If changes in the number of workers in male occupations are analysed, it can be seen that only 8 per cent of women entering such occupations chose those where the number of men dropped during the 1971-81 period. As for female occupations, those where a relative increase in the number of men was noted attracted fewer women, all things being equal, than those where the number of men fell: 33 per cent in the former case, and 67 per cent in the latter. Overall, about 60 per cent of female entrants into the labour market during the study period chose occupations where the number of men also increased. At the beginning of the period, women made up 23 per cent of workers in these occupations, and by 1981 this figure had climbed to 30 per cent.

To sum up, there is nothing to indicate that women entering the labour market during the 1970s made poorer job choices than men.

Equal Pay for Equal or Equivalent Work

Any study of the occupational diversification of the female labour force would be incomplete without an examination of the relationship between earnings for men and women and the requirements of their jobs.

This is an issue of particular concern to women in low-paid jobs, although, of course, the application of this principle should not be limited to this type of position; as pointed out earlier, earnings gaps exist in all occupations. Here, it is the problems of women in the 20 lowest-paid occupations that will be examined – first, because the economic status of these women often gives a good indication of the difficulties faced by working women as a whole in terms of wages and working conditions, and, second, because if the equal-pay principle (which states that men and women should receive the same wages for doing the same job under the same circumstances) had been applied to these 20 occupations over the last 10 years, close to 1.2 million women would have seen their situation improve. This obviously represents a major challenge to governments.

The 20 lowest-paid occupations listed in Table 2-14 include close to 27 per cent of the 1981 female labour force. Although this is a high percentage, it represents a drop from 1981, when the figure was 29 per cent. This means that in this area women have made some slight progress. Thirteen per cent of the male labour force was working in these occupations in 1981, the same proportion as in 1971.

In 1970, on the average, the annual earnings of a woman in one of these occupations were equal to 57 per cent of those of men. By 1980 this figure had reached 64 per cent – a 12 per cent net improvement – although the average hours worked by women had dropped more sharply than for men. In 1970 a woman in one of these jobs worked an average of 1,276 hours a year, and a man 1,568 hours. By 1980, these figures had fallen to 1,031 and 1,307, respectively.

If the principle of equal pay for equal work (or better still, for equivalent work) were fully applied to these occupations – i.e., if men and women both received the same hourly wages – the situation of women relative to men on the market as a whole would not change as much as one might think. At the present time, a woman receives 54 per cent of a man's earnings in the labour force as a whole; strict implementation of the equal-pay principle in the 20 lowest-paid occupations would bring this figure to only 58 per cent.

If women received the same hourly wages as men and were also able to work the same number of hours, the ratio would rise to 60 per cent.

The issue of equal pay for equal work or work of equal value most often comes up, as we have already seen, in discussion of measures designed to improve the economic status of those women at the bottom of the pay scale, many of whom are not unionized. In other words, such measures are aimed more at these women than at those in the middle-income brackets or in professional categories, for example. Surprisingly, close analysis of earnings reveals that in low-income brackets (as well as in other brackets), female average hourly wages are higher than those of men. For instance, in 1980 the average hourly wage for women earning less than $15,000 a year was $6.00, while that for men was only $5.85. Just over 80 per cent of women (3.6 million individuals) and almost 45 per cent of men (3 million) fell into this income bracket in 1981.

The real cause of the earnings gap that disadvantages women in the labour market as a whole is their low representation in the higher income brackets. The important question is thus to determine what job characteristics enable a person to reach these levels. Between 1970 and 1980, even though the number of women in the over-$20,000 income bracket (1980 dollars) increased sevenfold, while men merely doubled their numbers, only 8.4 per cent of women found themselves earning this kind of money, versus 36.5 per cent of men. On the evidence of judicial decisions on the equal-pay issue so far, it does not appear that court actions will permit many women to move from the under-$15,000 to the over-$20,000 bracket.

For example, if the 3.6 million women earning less than $15,000 a year were to have their hourly wages boosted by 10 per cent (which is higher, on average, than the increases prescribed by the courts), while the earnings of men in this bracket did not increase at all, the earnings of women in the labour market as a whole would rise from 72 to 76 per cent of male earnings. This is a fairly modest gain in relation to the problems involved in this type of solution.

The implementation of an equal-pay policy is not so much based on a person's job characteristics as on the demands on duties of the job itself. If a woman in a low-paying job is better qualified than her male co-workers, and equal-pay policy will not benefit her as much as a policy designed to better adapt her abilities to the needs of the market. This would enable her to rise up the pay scale more rapidly, and society as a whole would benefit from a better alignment of labour market requirements to the abilities of its workers, both male and female.

Nevertheless, as discussed above, a more in-depth examination of the earnings differential between the sexes reveals that it is the lower level of average hours worked by women, relative to men, that is holding them back from wage parity in the labour market as a whole (Table A-9). This demonstrates that to reach the goal of equal pay, women will have to present job qualifications superior to those of men. Thus a better alignment of the needs of the labour

market to the job skills of women, if only insofar as hours worked, should help to improve their level of earnings.

The above facts point out that implementation of the equal-pay-for-equivalent-work principle in low-income jobs, a herculean task in itself, is not enough to bring female wages more in line with male wages in the labour market as a whole. The principle must continue to be upheld, naturally, but it must be realized that this is only part of the solution. More basic problems must also be addressed, such as the relationship between education and the requirements of the labour market, the balancing of family and occupational goals, and the need for greater occupational diversification. Progress has been made in these areas, but it has been mainly confined to young women. For older women, who do not have the specialized education necessary to occupy better-paying jobs, the problem is more difficult.

In this context, it is interesting to recall the results of the work of some U.S. researchers mentioned at the beginning of this chapter: the more occupational classifications are broken down and refined, the smaller is the earnings gap between men and women. This supports recommendations that one of the surest ways to improve the economic status of women is to prepare them to the same degree as men for occupations that command high salaries.

For example, it has already been mentioned that, on average, the hourly wages of women corresponded to 72 per cent of male wages in 1980. When, however, the *average* earnings gap is calculated for the 22 main occupational groups used in our classification system, this figure rises to 74 per cent. When the same calculations are made at the next disaggregation level (73 occupational classifications), the figure becomes 79 per cent. As the occupational groups are broken down further and further, female hourly wages approach those of men at a progressively slower rate, although the gap can never completely disappear. The gap could be reduced still further if the influence of certain socio-economic factors related to male/female behaviour patterns were taken into account. However, even after all these calculations, there would remain a difference between the earnings of men and women.[19]

These calculations demonstrate that even if a policy of equal pay for equal work were very strictly applied where it is most needed, while it would certainly improve the lot of women relative to men to some degree, it would do little towards eliminating the overall gap between their earnings. This may help explain in part why so few legal actions on this matter actually reach the courts. Since such cases often are concerned with occupations at an even greater level of disaggregation than that of Statistics Canada's most detailed occupational classifications, earnings gaps between men and women are often too small to be worth filing a claim. Besides, the judgments awarded as a result of such proceedings, by the time they are put into practice, are usually quite small in monetary terms.[20]

There is no gainsaying the fact that legislation on male/female wage parity serves a useful purpose. Indeed, as mentioned at the beginning of the study, there is no justification for paying different wages to men and women who have the same qualifications and perform equal or equivalent tasks within the same organization with the same level of productivity. Abuses of this kind, and even more flagrant examples, have certainly occurred in the past, and the mere fact that an equal-pay policy now exists in legislation has undoubtedly helped to rectify or improve some of these cases without their having to be brought before the courts. Moreover, the fact that recourse to the courts is now possible may be enough, if it is strictly enforced, to discourage those employers who might be tempted to maintain or reinstate such wage discrepencies.

In the long run, a more promising approach is to orient the education of women (while respecting their freedom of choice, naturally) more towards specialized fields, as is done for men. This does not prevent us in the meantime from promoting the extention of the concept of wage parity to levels where a fair comparison of different jobs is possible. Then it can be seen whether there are mechanisms in the market that cause a job to pay less, simply because it is considered "a woman's job." This will not only benefit women but also any men who may occupy such jobs.

This approach is not completely unrealistic. We have already seen that, where comparisons are possible, women are paid less than men and are let go more often than men because they are looked upon by employers as secondary breadwinners. Could it be that occupations that are considered as "women's jobs" have been adversely affected by this attitude and that this is why these occupations have been and continue to be low-paying positions?

If the equal-pay concept is carried too far, however, its application could involve enormous difficulties that could eventually lead to problems greater than those the principle is designed to prevent. Indeed how can different jobs be fairly and equally evaluated, taking into account the various factors that affect wage levels, such as labour supply and demand, the personnel procedures of employers, and

job description and evaluation standards? The equal-pay principle will not be easy to put into practice; in some situations, a woman's employment opportunities may even be hurt if, for example, her earnings outstrip her productivity. The concept nevertheless deserves a closer examination, because unwarranted wage inequalities cannot be tolerated. Women in general will benefit from this action, since many work in companies where job security and personal bargaining power are very low.

Adult Training Programs

The main objective of the adult training programs offered by Canada Employment Centres is to enable eligible workers to complete their professional training or to acquire the skills necessary to enter other occupations. These programs can thus be of great benefit to women who are interested in entering nontraditional occupations.

Between 1973 and 1982, about 438,000 women and 764,000 men attended courses as part of the federal government's institutional-training program. In relation to the number of men and women in the labour market, the percentage of female participation in these courses was higher than for men. In our study sample, almost one quarter of the women admitted to the program had been at home for at least 24 of the 36 months preceding enrolment.

The industrial-training program has assisted some 100,000 women and 250,000 men since 1976. Very few women who are returning to the labour market participate in this program, since the latter involves subsidizing an employer to allow a worker to receive on-the-job training, and it is unusual for a woman re-entering the labour force to possess the prerequisites for the program.

Among the sample group used in the study,[21] it was observed that women participating in the institutional-training program who were returning to work were more evenly distributed through all age groups than both men and women who were already working. Of this latter group, over 65 per cent were under 30 years of age (Table 2-15). It was also noted that men and women who were already working were more likely to sign up for specialized courses (i.e., courses oriented towards a particular occupation) than women returning to work. Three out of four men and two out of three women in the labour force elected to take these kinds of course.

Female participants in the institutional-training courses who were returning to work were more likely to be married than those already working (Table A-10). This shows yet again that family considerations no longer influence women the way they once did. It is also interesting to note that half of the women participating in the institutional-training program who were returning to work had been out of the labour market for over five years (Table A-11).

Table 2-15

Distribution of Men and Women Enrolled in the Institutional-Training Program, by Age Group and Nature of Course, Canada, 1973-82

	Women returning to work		Women already in the labour market		Men		
	Specialized course	General course	Specialized course	General course	Specialized course	General course	Total
				(Per cent)			
Age							
21-24	0.7	0.9	7.0	3.5	17.3	7.1	36.4
25-29	1.2	1.2	4.2	2.1	11.9	3.8	24.4
30-34	1.1	1.0	2.3	1.4	6.0	2.0	13.8
35-39	0.8	0.7	1.8	1.0	3.5	1.2	9.0
40-44	0.7	0.5	1.4	0.7	2.5	0.9	6.7
45 and over	1.1	0.5	2.2	0.8	4.2	1.0	9.8
Total	5.6	4.7	18.9	9.5	45.4	15.9	100.0

SOURCE Employment and Immigration Canada, special tabulations from the longitudinal data file.

Table 2-16

Distribution of Women Enrolled in the Institutional-Training Program, by Chosen Occupation, Canada, 1973-82

	Women returning to work	Women already in the labour market
	(Per cent)	
Teaching	0.7	0.7
Health	10.1	8.3
Secretarial	58.8	57.3
Sales	2.3	1.4
Service	11.7	12.6
Manufacturing, repair	7.6	7.9
Other	8.8	11.8
Total	100.0	100.0

SOURCE Employment and Immigration Canada, special tabulations from the longitudinal data file.

Nevertheless, while the institutional-training program has enabled a significant number of women to continue their education – working women, as well as those entering or returning to the labour market – it has not contributed in any way to diversification in the female occupational structure. While 44 per cent of women entering the labour market during the 1971-81 period went into male occupations, a very small percentage of the female program participants in our study sample made the same choice (Table 2-16). From this point of view, then, the program has made no contribution to female occupational diversification, although it is possible that the situation would have been even worse without the program. In this context, note that Employment and Immigration Canada has recently announced that the apprenticeship of new trades and new specializations will be made more accessible to women. Women's groups will also be able to apply for grants of up to $50,000 from the Skills Growth Fund to develop projects for women with special training needs.

Recent experiments in the United States, involving the recognition of acquired skills, represent an interesting direction for future research as a means of encouraging more women to participate in training programs and to diversify their learning activities on the basis of skills acquired in the home and through volunteer work. This system should become increasingly popular in the United States and will enable women to pinpoint the fields and levels of study and the career areas that correspond best to their abilities.[22] The Quebec Ministry of Education has already inaugurated a few projects of this kind.

3 Phases of the Life Cycle

Education

For many years, women in the labour force had a slightly higher average level of schooling than men (Table 3-1), but they were always outnumbered in institutions of higher learning. Twenty years ago, women accounted for only a little over one-fourth of university undergraduate enrolments and 15 per cent of postgraduate enrolments, and they tended to converge on a few areas of specialization. This situation has changed dramatically, particularly in the last 10 years or so.

Full-Time Enrolment

Between 1972 and 1981, the total number of women enrolled full-time in universities jumped from 119,000 to 183,000 – an increase of 54 per cent – while that of men increased from 203,500 to 219,000 – an increase of 7.5 per cent (Chart 3-1). Moreover, the gains made by women are not limited to enrolments. In 1972-73, 39 per cent of the total undergraduate student body was female; 10 years later (1981-82), this figure had climbed to 47 per cent – nearly half of all undergraduate enrolment. Yet the greatest progress was made at the master's degree and doctorate levels. Only 28 per cent of enrolments at the master's degree level were women in 1972-73, but by 1981-82 this figure had reached 41 per cent. At the doctorate level, it was the same story: the female enrolment rate jumped from 19 to 31 per cent, even though Canada does not yet have a doctoral degree in nursing science, an area where women are heavily concentrated.[1]

Two other trends are involved here. First, as they enter university, women are diversifying more than ever before in their choice of specialization; second, women who continue beyond the undergraduate level tend to be those who select nontraditional fields (Table 3-2). To illustrate, in 1972-73 just over 55 per cent of undergraduate female students opted for the humanities and teacher education, but by 1981-82 this figure had dropped to 48 per cent. At the master's degree level, the decline was even more noticeable – from 49 to 40 per cent – while at the doctorate level, the decrease was from 49 to 42 per cent. The number of women studying commerce has increased significantly: from only 2 per cent at the undergraduate level in 1972-73 to 10 per cent in 1981-82, a level that persisted to the master's degree level.

Table 3-1

Distribution of Labour Force, by Sex and Educational Attainment, Canada, 1961, 1971, and 1981

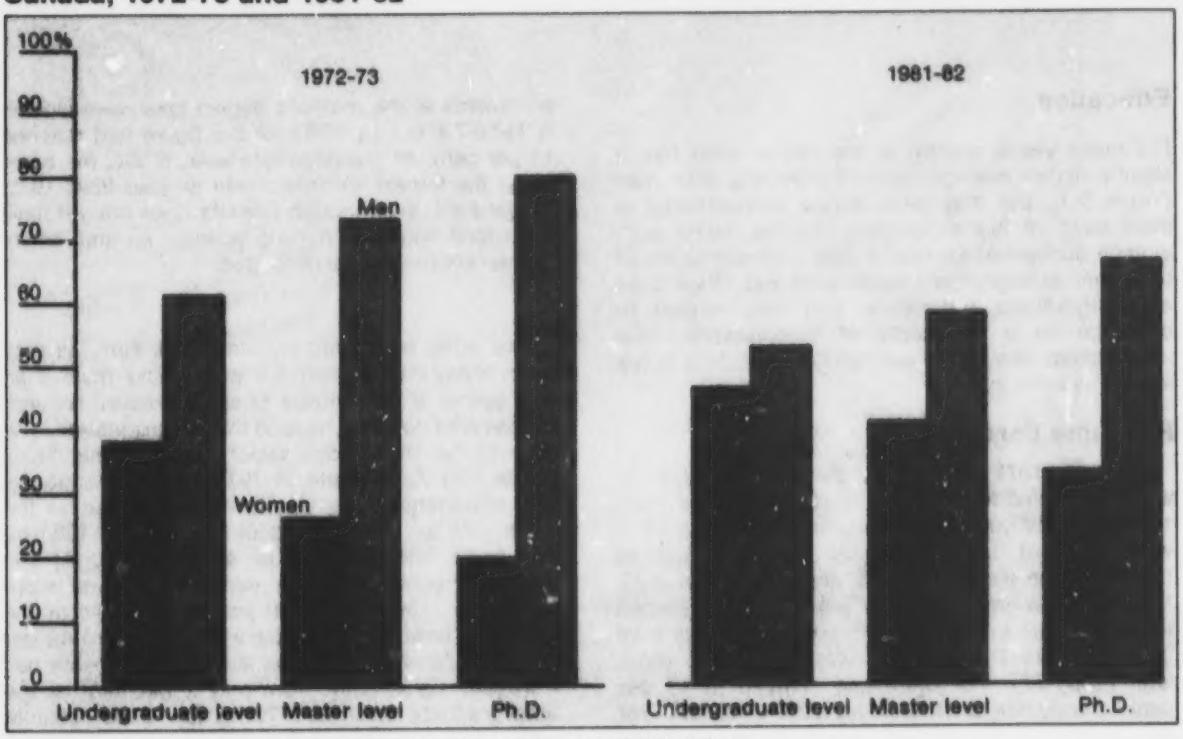
	Women			Men		
	1961	1971	1981	1961	1971	1981
	(Per cent)					
Primary or less	29.9	20.6	10.7	44.5	30.8	15.6
High school	62.4	66.1	53.5	46.4	53.8	46.4
Postsecondary	5.0	8.4	26.5	4.3	7.7	26.3
University degree	2.7	4.9	9.3	4.8	7.8	11.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(Years)					
Average educational attainment[1]	9.5	10.0	11.2	9.2	9.9	11.2

1 The average was calculated by assuming 7 years for "primary or less," 10 years for "secondary," 13 years for "postsecondary," and 18 years for "university degree."

SOURCE Data from Statistics Canada.

Chart 3-1

Distribution of Full-Time University Students by Sex, by Level of Study, Canada, 1972-73 and 1981-82



SOURCE Statistics Canada, Postsecondary Education Section, special tabulations.

The progress made by women in universities can also be assessed by looking at their numbers relative to men, by specialization (Table 3-3). It is very clear that although women continue to fill a large part of the openings in nursing science, teacher education, social services, and sociology, they are also making significant inroads into biology, veterinary medicine, zoology, dentistry, medicine, chemistry, economics, commerce, and law. The case of engineering also merits special attention: although there are still relatively few women in this discipline, their proportion of enrolments has climbed from 3 to 11 per cent over the past 10 years. The representation of women in agricultural science has doubled, and, as in engineering, the trend continues at the master's degree and doctorate levels.

Part-Time Enrolment

There are more women than men enrolled in part-time undergraduate courses, and their proportion rose from 56 to 61 per cent between 1972 and 1982 (Table A-12). Although women are still outnumbered by men at the master's degree level, their numbers almost tripled during the same period; they now account for close to 41 per cent of enrolments, compared with 26 per cent in 1972. At the doctorate level, female representation has grown by 33 per cent, while the number of men has been declining; in 1982, women accounted for about 32 per cent of enrolments at this level, compared with only 21 per cent in 1972 (Table A-13).

Also, part-time female students at the undergraduate level are generally older than their male colleques, and the gap has widened over the last 10 years. In 1972, 46 per cent of women and 39 per cent of men in these courses were over 30 years of age. By 1982, these statistics had risen to just over 56 and 47 per cent, respectively. This may be because women tend to return to school later in life. This age discrepency

Table 3-2

Distribution of Female Full-Time University Students, by Specialization and Level of Study, Canada, 1972-73 and 1981-82

	1972-73			1981-82		
	Undergraduate level	Master's level	Doctorate	Undergraduate level	Master's level	Doctorate
	(Per cent)					
Agricultural and biological sciences	7.7	6.1	7.5	6.3	7.2	9.3
Agriculture	0.5	0.7	1.0	1.0	1.7	1.8
Biology	2.6	2.6	2.3	2.4	2.5	3.4
Veterinary medicine	0.2	--	0.2	0.3	0.2	0.4
Zoology	0.6	1.1	1.3	0.2	1.0	1.7
Education	43.2	17.3	11.7	39.8	19.1	16.9
Physical education	3.1	0.6	0.1	2.7	1.4	0.5
Engineering and sciences	0.6	1.3	1.7	2.6	2.7	2.1
Architecture	0.2	0.1	-	0.4	0.6	-
Engineering	0.3	1.0	1.7	1.8	1.6	1.8
Health sciences	10.0	5.5	5.7	8.7	7.9	7.9
Dentistry	0.2	0.1	-	0.3	0.1	-
Medicine	1.7	1.5	4.2	1.9	2.7	5.8
Nursing	4.5	1.6	...	3.7	1.7	...
Pharmacology	1.4	0.2	0.3	1.1	0.2	0.2
Humanities	11.9	31.7	38.1	8.4	20.7	25.0
History	2.0	2.9	3.4	1.1	2.0	3.3
Languages	7.8	15.5	30.4	4.9	8.8	17.2
Mathematics and physical sciences	3.2	5.6	7.9	3.9	4.3	7.2
Mathematics	1.8	1.7	1.6	1.5	0.7	1.3
Chemistry	0.6	1.5	3.8	0.5	1.1	3.7
Physics	0.1	0.4	1.2	0.1	0.3	0.9
Social sciences	17.5	30.6	26.6	27.1	37.9	31.4
Economics	0.5	1.1	0.8	1.4	1.6	2.4
Commerce	2.2	2.1	-	10.4	10.2	1.1
Law	1.5	0.2	0.5	2.4	0.8	0.2
Social services	1.7	8.8	0.4	2.0	5.2	0.7
Sociology	2.7	2.4	4.6	1.8	2.6	4.5
Total[1]	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

1 Includes fields not stated and answers not applicable.
SOURCE Statistics Canada, Postsecondary Education Section, special tabulations.

between the sexes is not observed at the master's degree and doctorate level, however (Table A-14).

In addition 70 per cent of the women who enrolled in part-time undergraduate courses between 1972 and 1982 entered two fields considered to be male-dominated: commerce and science. At the master's degree level, the number of women in commercial studies also increased, and inroads were made in this field at the doctorate level. While most doctoral candidates follow more traditional lines of study than their undergraduate counterparts, if this latter group pursues their studies to the graduate level, this state of affairs will not last long.

Similar trends are found at the community college level, where over the past 10 years full-time female enrolment has increased by 80 per cent, compared to a 50 per cent rise in full-time male enrolment.[2] In 1981 women accounted for about half the enrolments in such programs as management, general administration, computer science, and financial management, although there were still relatively few women in engineering and natural science.

As pointed out in the preceding section, the diversification of women into nontraditional specializations in both universities and colleges has already started to bear fruit. Since this diversification is expected to accelerate over the next few years, it should have a considerable impact on the occupational structure of the labour force. There is a good

Table 3-3

Proportion of Women Among Full-Time University Students, by Specialization and Level of Study, Canada, 1972-73 and 1981-82

	1972-73			1981-82		
	Undergraduate level	Master's level	Doctorate	Undergraduate level	Master's level	Doctorate
	(Per cent)					
Agricultural and biological sciences	41.4	27.4	15.1	52.7	41.2	26.1
Agriculture	16.8	13.9	10.1	36.6	35.6	21.1
Biology	33.0	30.5	16.0	47.9	40.4	27.1
Veterinary medicine	18.5	8.3	13.6	48.8	36.5	37.5
Zoology	27.5	28.0	11.3	40.4	35.5	25.7
Education	49.7	43.7	29.9	57.7	57.7	48.4
Physical education	42.7	27.5	3.7	50.9	41.3	30.6
Engineering and sciences	2.7	3.3	2.8	10.6	10.5	6.9
Architecture	11.7	7.2	–	27.3	25.7	–
Engineering	1.7	2.9	2.9	8.5	7.3	6.3
Health sciences	46.2	29.4	15.7	63.1	57.8	33.3
Dentistry	8.3	16.7	–	22.7	26.2	–
Medicine	22.5	29.2	20.3	38.0	40.7	33.6
Nursing	98.1	95.0	...	97.4	93.5	...
Pharmacology	53.8	20.4	20.0	64.2	27.4	11.9
Humanities	51.9	42.5	34.2	59.5	53.6	41.4
History	33.0	27.6	19.1	42.4	39.5	31.3
Languages	65.0	51.7	45.6	74.2	63.5	52.6
Mathematics and physical sciences	25.3	18.4	7.7	28.1	21.2	13.8
Mathematics	30.3	23.0	7.9	35.4	23.4	16.9
Chemistry	21.0	21.2	9.4	29.9	25.7	19.3
Physics	8.2	5.7	4.4	11.3	9.6	7.2
Social sciences	30.2	23.4	23.5	44.9	40.8	37.4
Economics	12.9	11.0	6.9	28.0	25.6	16.1
Commerce	12.4	5.3	–	37.3	30.7	22.0
Law	18.0	7.7	33.3	39.9	37.0	15.9
Social services	72.4	53.7	34.8	81.4	69.2	59.0
Sociology	57.0	36.8	32.7	67.3	51.9	46.4

SOURCE Statistics Canada, Postsecondary Education Section, special tabulations.

chance that the record established by women in the 1970s, when 44 per cent of new female entrants to the labour market selected male occupations, will be surpassed in the 1980s.

The gains women have made are due, at least in part, to the vigorous efforts of provincial ministries of education and other organizations (including women's groups), which over the last few years have encouraged young women to continue their studies at higher levels and to expand the spectrum of their occupational choices. The success of these initiatives should encourage these organizations to continue their efforts in this regard and to search for ways to make their adult training programs even more effective.

Although progress of this kind in the schools should be reflected by improvements in the economic status of women in the labour market, there are indications that the struggle is far from over. A 1978 study by Statistics Canada surveyed 45 per cent of university and college graduates from the years 1976[3] (excluding Quebec) and compiled extensive data on where they stood two years after graduation, as well as their opinions of their former study programs, their jobs, and their earnings (Table 3-4). The Statistics Canada study is the first of its kind, and it is to be hoped that it will not be the last.

The study recorded virtually no difference between male and female university graduates as far as satisfaction with job and earnings was concerned, as

Table 3-4

Employment Picture in 1978, by Sex, Two Years After Graduation

	University graduates		College graduates	
	Men	Women	Men	Women
	(Per cent)			
No relationship between job and field of study	18.4	19.2	9.1	13.8
Dissatisfied with job	12.5	12.2	11.2	14.3
Leaving job within 3 months	24.4	24.4	22.2	23.3
Dissatisfied with salary	18.2	18.9	27.5	22.4
Regret choice of field of study	25.2	23.9	26.3	24.9
Planning postsecondary enrolment in next 2 years for career prospects	39.5	39.0	32.6	37.3

SOURCE W. Clark and Z. Zsigmond, *Job Market Reality for Postsecondary Graduates: Employment Outcome by 1978, Two Years after Graduation*, Statistics Canada, Cat. 81-572 (Ottawa: Supply and Services Canada, 1981), Tables 6 and 7.

well as their rate of leaving work after three months and their desire to better their education through job-related studies. Slightly more men than women, however, saw no relation between their fields of study and their jobs, and a somewhat higher number of women found reason to regret their choice of discipline.

The differences between men and women were much more pronounced among college graduates. For example, more women were dissatisfied with their wages, while more men were dissatisfied with their jobs. Moreover, more men saw no relation between their job and their field of study, and more men were interested in taking additional courses at the post-secondary level to further their career. But here again, more women were dissatisfied with their choice of education program.

These results seem to indicate that the more men and women continue their education, the more their attitudes toward labour market conditions converge. This study confirmed another, more disturbing point, as did another more recent Statistics Canada study[4] – namely, that given equal qualifications and equivalent duties, men are often better paid than women. Among university graduates there is a gap of 10 per cent in favour of men; the gap is 20 per cent among college graduates. At least part of the gap can be attributed to differences in educational choices. Fields traditionally dominated by women, which even today remain the choice of many women, generally command lower wages than male-dominated fields. Yet, given both equivalent qualifications and experience, more men than women attain high-level positions. In the experience of the authors, it is not unusual to see a woman with a better educational background earning less than her male counterpart.[5]

Labour Market Entry

When a group of workers has little success in reducing the relative gap in hourly wages that separates them from another group, the situation is usually due to one, or a combination, of the following factors.

– There may be factors in the labour market itself – discrimination, segregation, lack of access to existing information networks, and various institutional barriers – that are preventing the members of the disadvantaged group from exploiting their talents as fully as in another group. These factors are often cited as the reason behind the unequal economic status of men and women as far as both labour market access and promotion are concerned.

– It may be that women are failing to enter the sectors or specializations that are most in demand on the labour market and that command higher wages. Sex stereotyping (or the socialization process in general) may be at the root of such a situation if personal preferences are not involved. It was seen earlier that women have made great strides in this area.

– Finally, it could also be that the data used in the analysis are too general and so have partially masked countervailing tendencies in the labour market. For example, while women in some categories may have made significant inroads in certain sectors of the economy, other women may have lost ground, so that the gains of the former group are nullified by the lack of success of the latter. It is important to make a distinction between these two phenomena, so that the factors that aided the successful group can be identified and encouraged in the future.

The compensation phenomenon discussed above did, in fact, occur during the 1970s. As discussed in the previous chapter, a large group of women entered the better-paid male occupations, but an even larger group entered the lower-paid female occupations. In addition, as seen in the preceding section, in the last decade more young women have taken nontraditional routes to their education and have pursued their studies farther than ever before. The true extent of this movement, however, has been masked by the arrival on the market of large numbers of older women returning to work along traditional lines.

There are two possible explanations for the greater occupational diversification of women. First, the young women just entering the market may be making occupational choices that differ from those of their predecessors; and, second, older women entering the labour market may be changing the direction of their careers (if they are returning to work) or may be making nontraditional choices if they are entering the market for the first time. In actual fact though, older women did not contribute significantly to occupational diversification during the study period.

For men, labour market entry is usually made between the ages of 15 and 24, depending on the individual's type and duration of schooling. But, because so many women return to work or start to work late in life, a discussion of women cannot be restricted to such a well-defined age group.

One way to make a comparative study of the status of men and women in this regard is to compare the work force of a given age group in 1971 with the same "generation"[6] 10 years later (Table 3-5). For example, there were nearly 271,000 working women in the 15-19 age group in 1971; 10 years later, the same group (now aged 25 to 29) had almost 680,000 members. This means that at least 409,000 women joined this group between 1971 and 1981. (Since some of the original 271,000 women must have left the labour force for various reasons in the meantime, the actual number of recruits is probably over 409,000.)

Up until age 54, the number of women entering or leaving the labour force during the study period exceeds the number of those who leave. Beyond that age, the numbers start to decline. By contrast, male entries and returns (the latter are probably small in number) increase to the age of 34, after which they drop off quickly.

Once again, the influence of family responsibilities on female labour market participation is clear from figures for the youngest group of women. Only 35,000 women had joined the ranks of the 20-24 age group by 1981, despite the fact that this generation had the largest increase in people of working age.

By making the assumption that entries to the labour market are made up to the age of 34 and that later additions are to be considered returns or late

Table 3-5

Change in Numbers of Men and Women in the Labour Force, by Age Group, Canada, 1971-81

	Female labour force			Male labour force		
	1971	1981	Change[1]	1971	1981	Change[1]
Age						
15-19	270,725			358,565		
20-24	542,900			768,905		
25-29	327,440	679,845	409,120	718,905	945,120	586,555
30-34	226,875	577,990	35,090	602,990	889,665	120,760
35-39	224,290	463,275	135,835	587,085	708,645	-10,260
40-44	238,140	382,605	155,730	580,180	569,155	-33,835
45-49	243,140	331,360	107,070	546,185	530,190	-56,895
50-54	200,240	287,915	49,775	450,745	502,095	-78,085
55-59	160,830	226,805	-16,335	338,360	429,120	-117,065
60-64		126,050	-74,390		279,675	-171,070
65 and over		41,570	-119,260		117,875	-270,485
Total	2,434,780	3,117,415	682,635	5,001,255	4,971,540	-29,715

1 The change is calculated by subtracting the pairs of figures connected by arrows, and the result represents the number of persons by which the particular age group increased or decreased over the 1971-81 period.

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

entries, it is possible to compare the 1971 workforce (with ages ranging from 25 to 54) with the 1981 workforce (with ages from 35 to 64). It can be seen that during that period, just under 450,000 women belonging to this age group entered the labour market, while the number of men shrank by almost 175,000. This means that at least one-fourth of the increased female presence consisted of women returning to work or making a late entry. For the most part, these women constitute a distinct group and tend to make different occupational choices than younger women, as will be seen further on.

There are at least two ways that the occupational diversification of the female labour force by age can be analysed. The first consists in examining the occupational profile of women in, for example, the 15-19 age group who were working in male occupations in 1971, and then to compare it with the 15-19 age group in 1981. This approach reveals whether any fundamental changes took place in the occupational choices of young women. The second approach is to compare the occupational profile of our 15-19 age group in 1971 with that of the corresponding group in 1981, now aged 25 to 29. Such an approach reveals how the workers who joined this generation in the intervening 10 years have changed its original profile.

Adopting the second approach, it can be seen that in 1971 some 37 per cent of women between the ages of 15 and 19 were working in male occupations. Ten years later, this figure had not changed (Table 2-10), even though the total number of working women in this age group had grown from 271,000 to 680,000. This means that of the 409,000 women joining the group during this period, the percentage of those who chose male occupations was identical to that of the original group of women. Was any progress made, then? The first reaction might be "no," but in fact significant gains were made.

It can be seen from Table 2-10 that in 1971 there were fewer women from the 20-34 age group working in male occupations. Because the percentage of women aged 25 to 29 working in male occupations did not change between 1971 and 1981, it can be said that the women who entered the market during this period helped make up this deficiency. Perhaps in 1971 it was more difficult to combine life as a wife and mother with a "man's" job rather than a "woman's" job. This could explain why the proportion of women between the ages of 20 and 34 in male occupations is so low, although the gap has diminished since 1971. Perhaps it is easier these days for a woman to combine a family with a "man's" career, or perhaps it is because women in these age groups are simply not having as many children as before, on the average. Whatever the explanation, it must also be remembered that technical advances have been making such occupations less demanding in physical terms.

In 1971, 26 per cent of women in the 20-24 age group were working in male occupations. Ten years later, the figure for the same group had climbed to 37 per cent. During those 10 years, the number of women in this group rose from 543,000 to 578,000 – a fairly modest gain of 6 per cent. This implies that fewer women working in male occupations are leaving work to start a family, although they are forced to take time off when their children are born. Once again, this brings up the issue of the relationship between family life and a career in a male-dominated field.

More detailed information on the various age groups and their occupational diversification into male-dominated and better-paid occupations is presented in the appendix (Tables A-15 through A-18). These data show that the tendency of young women between the ages of 15 and 19 to enter female occupations (where women account for 85 per cent of workers) has dropped, while their representation in highly male-dominated occupations (where men account for at least 80 per cent of workers) has been on the rise. In fact, the higher the male dominance of a field, numerically speaking, the greater the degree of progress made by women of this age group. In contrast to some other groups, however, women in this category have not had great success in reducing the earnings gap with men. In many cases, the situation has actually grown worse. For women between the ages of 20 and 34, however, the progress made in terms of occupational diversification is very evident, and the most important gains in relative earnings were made in highly male-dominated occupations.

Birth of Children

On the average, some 140,000 women a year left work because of pregnancy between 1978 and 1981 (Table A-19), and an average of 70 per cent were eligible for unemployment insurance (UI) benefits. Since approximately 90 per cent of women who received maternity benefits were between the ages of 20 and 34, it appears that each year about 5 per cent of women in the age group quit their jobs because of pregnancy.

The UI program originally provided maternity benefits for a maximum of 15 weeks, using a fairly rigid formula for determining the number of weeks that could be taken before and after the delivery. In January 1976, the formula was made more flexible,

and it was improved still further in January 1984, when more latitude was introduced in the way women can use their benefit weeks. This may help explain why the average number of weeks of maternity benefits has grown steadily since 1976. Whereas in 1975 women received benefits for an average of 11.4 weeks, by 1980 this figure had reached 14.3 weeks (Table 3-6). The average age of women recipients has also steadily increased, which tends to confirm the theory that more and more couples are delaying starting their families.

Table 3-6

Average Weeks of Unemployment Insurance Benefits Received for Reason of Maternity, and Average Age of Recipient, Canada, 1975-80

	Average number of weeks of benefit	Average age of recipient
1975	11.4	26.2
1976	13.0	26.3
1977	13.6	26.4
1978	13.8	26.7
1979	14.1	26.8
1980	14.3	27.0

SOURCE Statistics Canada, *Benefit Periods Established and Terminated Under the Unemployment Insurance Act*, Cat. 73-201, 1972-78, 1979, and 1980; and special tabulations.

As shown in Table 2-4, the labour force participation rates of women in the 20-34 age group grew considerably between 1971 and 1981. We have also just seen, however, how some of these women leave their jobs at one time or another to have a child. In some cases, work is quite short – indeed, this trend is growing at present – but sometimes the period of absence may be considerably longer. Some women eventually opt for part-time work. The impact of having children is shown clearly on Chart 2-3, where it can be seen that women in the 20-34 age group devote less time to paid employment on an annual basis than older women. This illustrates once again the extent to which family responsibilities restrict the ability of some women to obtain or hold down a job.

Governments have made some effort in the last few years to set up daycare services in order to increase both the access of women to the labour market and the number of hours they are available for work. According to a recent study, in 1980 there were 109,135 places available in daycare centres and approved kindergartens[7] – only 5 per cent of the 2.2 million preschool children in Canada. This does not necessarily imply a severe inadequacy in the social infrastructure, however, since the vast majority of childcare arrangements are private. Another recent study showed that more than half of all preschoolers are looked after by someone other than their parents.[8] Of this number, the parents concerned would alter the daycare arrangements in about 165,000 or a mere 15 per cent of the cases. Of these parents, only 48,000 (29 per cent) would like to be able to send their child to a daycare centre. Neither the age of the mother nor that of the child influenced these attitudes (Tables A-20 and A-21), which shows that young women currently do not have greater need of daycare services than older women and that the need for daycare is not more pressing for young children than for older children. It should lastly be noted that the level of dissatisfaction is more or less the same regardless of the parents' income (Table A-22). The same study also discovered that few women – only 1 in 25 – had had to quit or refuse a job during the study period because of problems with daycare arrangements for their children. Thus, even though the presence of children undoubtedly affects a woman's labour market availability, nothing in this study indicates that major changes in this area are a top priority for women at the present time.

Caution must nonetheless be exercised in the interpretation of these results, since wide variation exists in the availability and costs of childcare services. Moreover, the birth rate could rise in the near future, which might well lead to an increased demand for daycare. The present supply situation for these services reflects the fact that most women entering the labour market during the 1970s had few family responsibilities, since some 83 per cent either did not have any children or else had school-age children (Table A-2).

Governments must follow this situation closely and continue to monitor changes in the needs of women by means of studies such as the one conducted by Statistics Canada in February 1981. More importance must be placed on the attitudes of young couples, since these affect future needs. The government should assist in setting up daycare centres where the situation warrants and should encourage the development of alternative services in order to help alleviate the restrictions facing couples who want to start a family, particularly those at the low end of the pay scale.

Reduced Family Responsibilities

The group of women who return to the labour market following reduced family responsibilities defies easy definition nowadays. Once a wife has passed

the crucial age of 35, couples generally do not expect to have any more children, and their youngest child may already be attending school. This affords many women the opportunity to return to work or to enter the labour market for the first time. As mentioned above, it is clear that those women who contributed the most to the growth of the female labour force were in fact those with few or no family responsibilities.

This probably explains why a mere 4 per cent of women surveyed in the daycare study cited earlier indicated that the need to look after a child had interfered with their work to the point that they had been forced to quit or refuse a job, and why only 5 per cent stated that they would like to see an expansion in daycare services. In fact, only 15 per cent of working women have preschool children, while this is true of only 18 per cent of women who are not labour market participants.

In the past, it often could be taken for granted that a woman over the age of 35 was in a position to enter or return to the labour market because there were no longer any young children at home to be cared for. Nowadays this is equally true of many women in their 20s.

Of the total number of women who joined the labour force between 1971 and 1981, 625,000 were between the ages of 15 and 29 and without children. Some of this number will undoubtedly have children in the future; and, because of the lack of daycare services, some will probably be forced to leave their jobs temporarily. But this does not change the fact that women are having fewer and fewer children, on average and in total, and that the farther women pursue their education, the higher their rate of labour force participation.

In light of this information, employers who used to be loath to hire or promote a married woman in the belief that she would eventually leave the job to have children should reevaluate their hiring and promotion practices.[9] Although the female participation rate reaches its peak between the ages of 20 and 24, it is nevertheless true that a dramatic increase occurred between 1971 and 1981 in the 25-34 age group (Table 2-4).

As far as the amount of time spent at work is concerned, in 1981 this statistic remained steady for women aged 25 to 54 at about 400 fewer hours per year than for men (Chart 2-3).

It was this same group of women who contributed the most to reducing the earnings gap between men and women (Chart 2-4); this is true even in terms of hourly earnings. It thus appears that the greater stability of women in the labour market has not only resulted in higher earnings on an annual basis – which could conceivably be caused simply by an increase in the amount of time worked – but in better hourly earnings. This suggests that the job circumstances or professional qualifications of women have improved. It is interesting to note that in the 1971 Census, this age group had displayed the largest earnings gap in relation to men. Although this situation persisted in 1981, the gap was smaller.

In general, the group of women aged over 35 who were working or looking for work during the 1970s made no contribution to the diversification efforts of the female labour force. In fact, there was actually a slight decline, as seen in the previous chapter (Table 2-10).

Retirement and Pre-Retirement

For most working people, retirement involves a considerable drop in income. For nonparticipants in the labour market, who have not been able to accumulate benefits through any of the several programs available, retirement very often equals poverty. Women are much more often confronted with such difficulties than are men, and the situation is aggravated by the longer female life expectancy.

Canada's population is definitely growing older. The 1951 Census found that people over 65 years of age represented 7.8 per cent of the population. Thirty years later, they accounted for 10 per cent. Within this group, the proportion of women is also steadily increasing, from close to 50 per cent in 1951 to over 57 per cent in 1981. It is expected that by the year 2000 this figure will have passed the 60 per cent mark.

Poverty is more common among elderly women than among elderly men. In 1980, 21 per cent of families headed by a woman over 65 were impoverished, compared with 13.3 per cent for families with an elderly male head. The number of older women who live alone – widows for the most part – is three times higher than the number of unattached men; and in 1980, 65 per cent of unattached elderly women were poor, compared with only 52 per cent of men. Within the elderly population the risk of being poor increases with age: seven out of every ten women over 70 years of age in 1980 were poor.[10]

There have been many improvements throughout the 1960s and 1970s that have helped to bring the standard of living of elderly people closer to that enjoyed by the general population. But although poverty may have been reduced for senior citizens who are members of families, that is not the case for those who live alone (Table 3-7); their economic plight is the hardest of all. While in 1971 there was no

difference between men and women as far as the amount of transfer payments was concerned, a gap has appeared in recent years as a result of a discrepency in favour of men in Canada Pension Plan (CCP) and Quebec Pension Plan (QPP) payments. But it is with respect to other sources of income that the relative economic status of women is most precarious, and overall their incomes are four-fifths of those of men. The fact that women have worked less than men and so have not had the opportunity to accumulate the same pension credits is a major cause of this problem.

Table 3-7

Income of Economic Families[1] with Head Aged 65 and Over, by Family Status, Canada, 1971 and 1981

	Average transfer income		Total average income	
	1971	1981	1971	1981
	(Dollars)			
Married couples	2,019	7,462	5,894	18,197
Other families	2,018	7,086	8,217	25,473
Unattached persons				
Men	1,310	5,002	3,252	11,021
Women	1,305	4,642	2,492	8,978

1 The economic family is defined as a group of persons who share the same living accommodations and who are united by blood, marriage or adoption.

SOURCE Statistics Canada, Survey of Consumer Finances, unpublished data.

One of the publications accompanying the federal government's recent Green Paper on pension reform states that the pension problems of women are partly the result of the difficulties that they face in the labour market.[11] Compared with men, women are much less often covered by employer-sponsored pension plans, because they tend to work part-time or in small, nonunionized companies where plans of this type are rarely offered. Women also earn less than men, and so their pension entitlements are smaller. Moreover, women run the risk of losing such protection because of their high job mobility and the fact that pensions in the private sector are frequently not transferable. In retirement, women suffer from the lack of indexing in most private plans and from erosion of the real value of benefits over their longer average life span. Women outside the paid labour force are often inadequately protected even by government programs. A major task ahead, therefore, in addressing shortcomings in social safety nets, will be to improve the mix of public and private pension entitlements for the elderly, particularly for elderly women.

Thus there are two factors that combine to consign unattached elderly women to a life of poverty: their income from other sources is lower than that of men, and there are three times as many of them in this category. In addition, people in this situation do not enjoy the economic advantages of living as a couple, not to mention the higher total benefits received by two people. As of June 30, 1984, unattached pensioners and families with one pension (the other spouse being under age 60) receive a combined total of $533.61 a month, made up of the Guaranteed Income Supplement (GIS) and the Old Age Security (OAS) benefit. Families with two pensioners (one spouse aged 60 to 64) receive a total of $944.73 a month.[12]

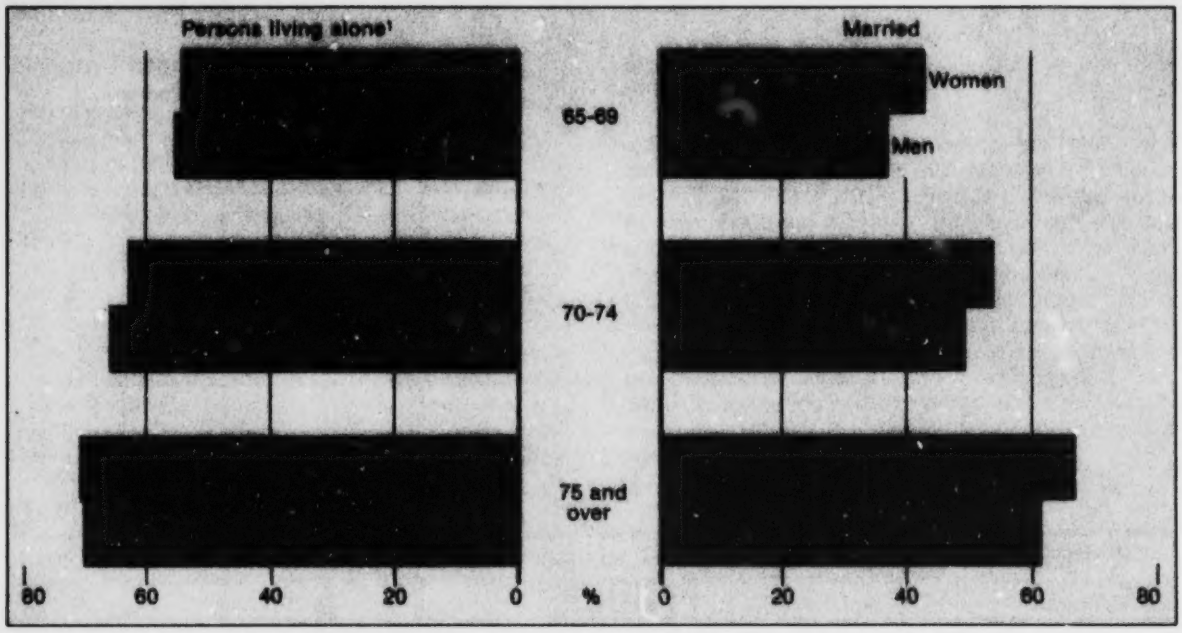
In reality, the basic problem does not stem from some discriminatory feature of the system against women, as shown by Charts 3-2 and 3-3. The maximum GIS is received by people whose total income aside from OAS payments is zero or close to it. The supplement is reduced by 50 cents for every dollar above this amount in the case of single pensioners, and by 25 cents for pensioner couples. In this respect, men and women are treated pretty well equally. However, an increase in payments, especially for single pensioners, would be of greater benefit to women by virtue of their greater numbers. Six provinces – Nova Scotia, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, and British Columbia – have already taken steps in this direction by paying a supplement (the amount varying from province to province) to recipients of the federal GIS payments.

Last, there is the problem of widows in pre-retirement. At the present time, a wife whose husband reaches retirement age and is entitled to the GIS is eligible for a pension if she is 60 years old, while a widow of the same age is not eligible. Often, it is the widow who bears the greater financial burden, and many of these women find themselves in dire economic straits, especially if they have not worked themselves or if their husband's retirement plan does not provide adequate survivor benefits. The federal government, when reviewing the OAS program, as well as the CPP and the QPP, should take the opportunity to correct this anomaly in the system that discriminates against widows.

Times do change, and one of the great advantages enjoyed by the increasing numbers of working women is their eligibility for CPP, QPP, and private pension plan benefits after they have worked the minimum number of contributory years. Women in several categories are still at a disadvantage, however. First, there are those women who worked for a

Chart 3-2

Proportion of Women and Men Aged 65 and Over Receiving Guaranteed Income Supplement (Whole or Partial Benefit), by Family Status and Age Group, Canada, June 1982



1 Includes single, divorced, and widowed persons.
SOURCE Based on data from Health and Welfare Canada.

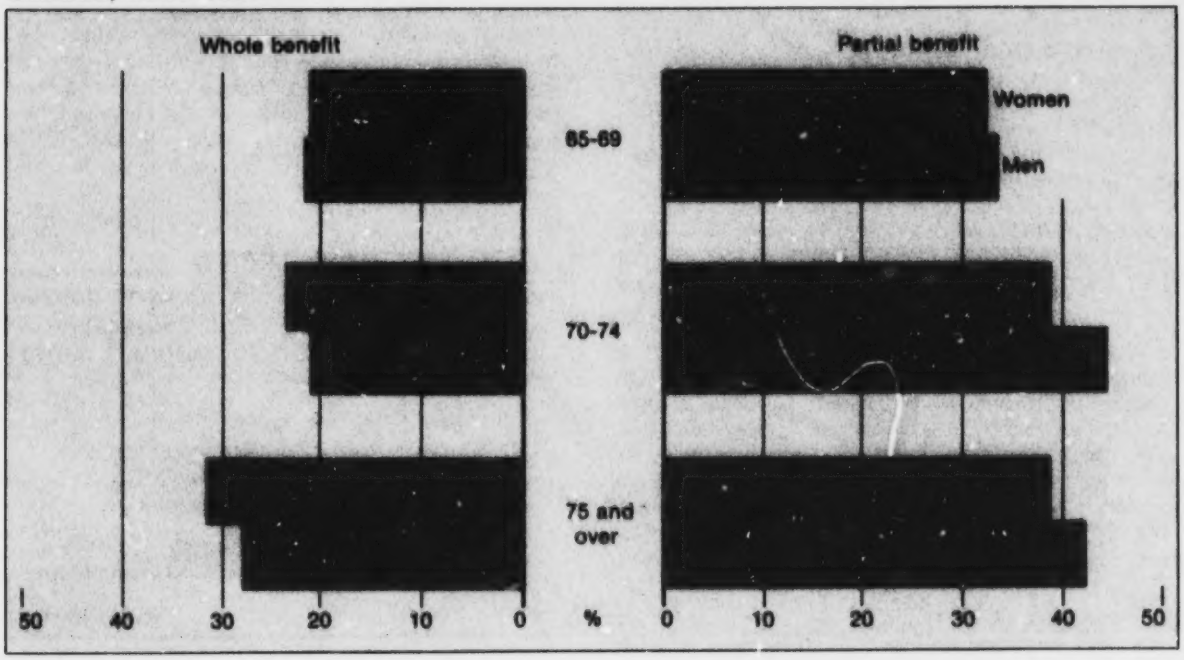
time and then left work to remain at home. Even though they contributed to the CPP or QPP both before and after their period of absence, until recently their noncontributory years were ineligible for pension benefits. The QPP now contains a clause stipulating that years of absence due to childrearing are exempt from this rule; the CPP has a similar clause, which was endorsed in principle in the 1983 Ontario budget. The extension of this measure to all Canadian women would surely help to improve their economic status at retirement age. The next step might be to raise the ceiling on allowable income tax deductions for contributions to RSPs and RRSPs in order to encourage spouses to accumulate pension credits in their own names. This measure was, in fact, announced in the February 1984 federal budget. Another measure suggested by the National Action Committee on the Status of Women is that real increases in the universal OAS/GIS entitlements, taking into account available resources, should be directed to the income-tested GIS, as it is "a more efficient medium if alleviation of poverty is the objective since its benefits can be concentrated on those who are in need."[13] The February 1984 federal budget took a step in this direction by raising the GIS by $50 a month for single pensioners and by guaranteeing the same minimum income to those who receive a partial OAS benefit as to other senior citizens.

There are also many women who have remained housewives for most of their lives. These women have usually worked very little, if at all, and they are only indirectly eligible for CPP or QPP benefits through their husbands. If they are widowed, survivor benefits are usually minimal. The plight of older, unattached women demonstrates that the concept of women as dependents must be abandoned once and for all – but it is a concept that lingers on in some existing schemes. In most private plans, as well as in the CPP and QPP, the contributor suffers no loss of benefits if the spouse dies, but the reverse is not true. Moreover, should a divorce or legal separation occur, either before or after retirement, the woman's pension eligibility may well be in jeopardy.

It is important that reform move in the direction of recognizing the contribution made by women to a

Chart 3-3

Proportion of Women and Men[1] Living Alone Who Receive Guaranteed Income Supplement (Whole or Partial Benefit), by Age Group, Canada, June 1982



1 Includes single, divorced, and widowed persons.
SOURCE Based on data from Health and Welfare Canada.

marriage partnership, whether or not they also are gainfully employed. For example, it would improve the economic status of a considerable number of older women if the Canada and Quebec Pension Plans were to extend the principle of joint family assets and sharing of pension benefits – as presently provided for in divorce cases – to make it universally compulsory and equally applicable in cases of legal separation, incapacity, or the death of one spouse. Several of the recommendations made by the Parliamentary Task Force on Pension Reform in its last report are a step in this direction.[14] The February 1984 federal budget also proposed improvements in this area, but the consent of the provinces is required before they can be made law.

4 Specific Problems

Single-Parent Families

The incidence of single-parent families grew by 25 per cent during the 1970s (Table 4-1), so that now one out of six families has only one parent.[1] According to a Statistics Canada study, only one seventh of fathers who attempt to gain custody of their children actually manage to do so.[2] This explains in part why five out of six single-parent families are headed by women.

Twenty years or so ago, widows and widowers made up close to three-quarters of single-parent family heads; today they account for less than half. There is nothing to indicate that this trend, which is primarily due to the sharp increase in separations and divorces, will slow down in the coming years. In 1970, almost 30,000 couples were divorced. In 1981, there were nearly 68,000.[3]

Few single-parent family heads are men. And women in this situation are usually not in an enviable position. The employment earnings of many of these families are very low, and transfer income is not enough to rescue them from poverty. The 1979 Survey of Consumer Finances revealed that in 44 per cent of the cases, the income of single-parent families probably placed them below the poverty line. In addition, judicial decisions have tended to award custody of the children (along with modest child support) to the mother, which has helped perpetuate the sharp differences between the economic status of men and women.[4]

Table 4-1

Incidence of Single-Parent Families – Official Rate[1] and Real Rate,[2] Canada, 1961-81

						Change	
	1961	1966	1971	1976	1981	1961-81	1971-81
						(Per cent)	
Total families (thousands)	4,147	4,526	5,053	5,728	6,325	52.5	25.2
Single-parent families (thousands)	347	372	477	559	714	105.8	49.7
Real rate (per cent)	11.4	11.2	13.2	14 0	16.5	44.7	25.0
Official rate (per cent)	8.4	8.2	9.5	9.8	11.3	34.5	18.9

1 As calculated by Statistics Canada.
2 Excluding families without children.
SOURCE Statistics Canada, 1961 and 1981 Censuses; and David-McNeil and Morin-Fortier. *Autonomie économique des femmes*, p. 26.

We are not aware of any cross-Canada study that adequately measures the size of the problem of nonpayment of child support and its various socio-economic consequences. The provinces are taking an active role in this area, however, and studies have been carried out in the last few years that have examined the situation in a particular province in some depth.[5] The studies conducted in Alberta are the most complete. The federal government is also involved with the question.

Various works indicate that the situation is pretty much the same in all provinces. A divorcee without children – or one who was not awarded custody of the children (if any) in the course of separation or divorce proceedings – is unlikely to see the courts grant her support payments. Child support is awarded to only about one-third of divorced or separated women with children. Moreover, less than half of debtor ex-husbands live up to their financial obligations, and many of those who do, pay less than the full amount ordered by the courts. Furthermore, if the mother delays too long instituting proceedings to recover what is owed to her and her children, judges are often reluctant to grant arrears.[6] Ex-husbands offer many reasons for nonpayment, but it appears that in most cases it is not because of financial difficulties that the court order is ignored. Some provinces have taken stronger action to compel the payment of support, and the situation in these provinces has improved.

This issue is difficult to analyse because child support falls under provincial jurisdiction, and each province addresses or defines the matter differently. Not all the provinces have reciprocity agreements on child support; where they do exist, they are not always easy to apply. This makes it easier for ex-husbands to abdicate their responsibilities.

The situation is often complicated by the fact that separated or divorced men often remarry or live with a woman who is herself separated or divorced and heading a single-parent family. Such a situation makes it more difficult for the ex-husband to meet his responsibilities toward the children of his first marriage, while at the same time the woman he is living with has less need of child support from her ex-husband. The frequency of situations of this type is apparently relatively high.[7]

Several authors believe that the amounts awarded by the courts are too low and that they should be subject to an automatic indexing clause, as has been the case in Quebec since 1980. One-third of the ex-husband's net income should be allocated for support payments; according to a recent study, the average amount stipulated by the courts is only 20 per cent.[8]

Given the problems encountered in collecting adequate support from their children's fathers and the demands in time and money created by their family responsibilities, combined with the disadvantages that women face generally in competing in the labour market, it is not surprising that so many women heading single-parent families resort to welfare at one time or another. In 1978, over one-third of social assistance recipients were sole-support mothers. The economically disadvantaged status of this group is confirmed by Statistics Canada's low-income calculations, which show that three out of seven families headed by women were below the poverty line in 1981.

The economic problems of single-parent families are complex and cannot be solved simply by calling for more generous social assistance programs. The solution lies in a more efficient system for determining child support levels, as well as in programs to help these women return to the labour market and to work enough hours to achieve financial self-sufficiency. Daycare subsidies for families in need represent a step in the right direction. Adult training programs should also prove useful. It is worth noting in this respect that, effective September 1, 1983, childcare allowances paid by Employment and Immigration Canada were doubled for eligible men and women participating in the National Training Program.

The effectiveness of these programs could be further enhanced if there were some financial incentive for single-parent mothers to participate. A first step could be the reimbursement of expenses involved in program participation, so that the participants' standard of living would not be adversely affected. At present, welfare benefits in Quebec are doubled for participants in such programs who are under 25 years of age.

The economic position of single-parent families could be improved still further if the federal government were to amend the Income Tax Act so that the current exemptions for wholly dependent children would become income tax credits for taxpayers whose taxable income falls below a certain level. In addition, the provincial governments – in collaboration as needed with the federal Department of Justice, Revenue Canada Taxation, and Employment and Immigration Canada – should crack down on spouses or parents who deliberately ignore a judicial order to pay child support and should allow the wages of such persons to be garnisheed. The creation of a national record of divorces, as recently proposed to the provinces by the federal Department of Justice, constitutes a step in the right direction. A series of recommendations on childcare and child support legislation will shortly be submitted to both the federal and the provincial governments by a conference of deputy justice ministers.[9]

Native Women

Canada's native population consists of the following groups: status Indians, nonstatus Indians, the Métis, and the Inuit.[10] Since the most complete information currently available is on status Indians, the following analysis will deal with this group.

Although the living conditions of Canada's Indians have improved over the last 20 years, earnings among this group are still clearly lower than those of the Canadian population as a whole (Chart 4-1). As well, their average level of schooling is much lower; their labour market participation is weak; and they tend to be concentrated in certain economic sectors, notably self-employment.[11]

Indian women account for a little over 1 per cent of the female population of Canada. The economic problems they face are generally the same as those confronting other Canadian women, although Indian women share certain particular problems with Indian men. Some 30 per cent of Indian women live off-

Chart 4-1

Average Income of Non-Native and Native Families with Dependants, Rural and Urban, Canada, 1980

SOURCE Based on data from Statistics Canada.

reserve, a slightly higher proportion than for Indian men.

The economic status of Indian women living on reserves is more difficult than that of other Canadian women, for several reasons[12]:

– There are few employment opportunities on or near the reserves and so it is more difficult for Indian women to find jobs in the service and manufacturing sectors, where most of the increase in the number of working women has taken place;

– Roughly 65 per cent of the Indian population lives on reserves designated as rural or isolated areas,[13] where female participation rates are generally lower;

– Birth rates among Indian women are almost double the Canadian average[14]; and, in the present state of affairs, having children generally tends to restrict the ability of women to participate in the labour market;

– The proportion of single-parent Indian families headed by women is almost twice as high as in the Canadian population as a whole, and family size is also larger.[15]

– According to the Indian Act, if a status Indian woman marries a non-Indian, a nonstatus Indian or a Métis, she loses (for herself and her descendants) her Indian status and related benefits, such as: the right to live on a reserve; the preferential treatment that bands give female heads of single-parent families and their children; the benefits of the various government programs for Indians, such as free tuition and living allowances if she or her children attend university; and her share of the future band fund.

Despite these obstacles, Indian women have become more interested in pursuing their education in recent years; in fact, their degree of interest is higher than that of Indian men and, all things being equal, of Canadian women as a whole. In the institutional-training program run by Employment and Immigration Canada, 50 per cent of participating native people were women in 1981-82, compared with only 29 per cent of non-Indian participants. In the industrial-training program, these figures were 32 and 27 per cent, respectively.[16]

Not so long ago, few Indians attended universities. Only 131 individuals did so in 1965, but now there are nearly 3,000.[17] Here, again, Indian women are very much in evidence; they account for 60 per cent of Indians with a university degree, while among the rest of the population women represent only 43 per cent of university graduates. Another noteworthy fact is that in disciplines where either men or women have tended to predominate, there is a more equal representation by sex among Indians. Indian women are also widening the spectrum of their educational choices.[18]

Besides initiatives taken by Indian women, governments have also been taking steps in the last few years to improve the economic status of these women.[19] These measures are designed to assist and complement those taken by Indians themselves and are aimed at promoting economic development and job creation both on and off the reserves. In addition, these initiatives should help to expand the range of women's economic activities and encourage the hiring of women, as has been taking place in other areas of the economy. It should be noted that $345 million from the Ministry of State for Small Business and Tourism has been earmarked for the use of native people between now and 1988 to assist them in taking control of their own economic development. The money received from settlements of native claims should also provide Indians and other native peoples with the resources necessary to step up the pace of economic development in their communities.

Governments have also taken steps to make available to Indians services and educational programs that correspond to their needs and aspirations, in accordance with their desire to control their own education. Since these programs were started, school attendance has increased and the dropout rate at the secondary level has fallen noticeably. It is to be hoped that this will lead in turn to even higher university enrolments. The number of students in Indian-administered schools is expected to climb from its 1981-82 level of 10,000 to 20,000 by 1986.

In March 1984, the federal government announced that it would table in the House a bill to amend the Indian Act in order to eliminate provisions of the Act that discriminate against women. This bill is another initiative that will have important social, cultural, political, and financial consequences.[20] Noteworthy among the changes to be made is that Indian women who have lost their Indian status as a result of discriminatory provisions of the Indian Act can reclaim these rights, both for themselves and for their children.

Technological Change

It is the fear of many women that the new technology being implemented in offices and industries will eliminate many jobs traditionally handled by women and render their skills obsolete. Such worries centre in particular on advances in microelectronics and information systems. A recent study of the impact of computers and high technology on employment in OECD countries concluded that in Canada women will most likely bear the brunt of technological change in these areas, since they are generally more involved with the processing of information.[21] The author of another study felt that the increasing number of female office workers, coupled with a rapidly decreasing demand for such skills in the public sector, banks, financial institutions, and elsewhere, will result in nearly one million women being unemployed by 1990, unless appropriate measures are taken.[22] This figure is vigorously contested by other studies, however.[23]

It goes without saying that the effect of technological developments and their propagation on demand for various occupational skills, on job disappearance, and on earnings and working conditions can be assessed only in a highly speculative context for both men and women, especially as far as the loss of jobs is concerned. Very often, studies of this question assume that the introduction of new technology will increase output only in terms of productivity and that no new jobs will be created. In fact, however, history teaches us that while jobs are often lost in the short term when new technology is implemented, the increased productivity that results has a positive effect on economic growth in the medium and long terms. And it must be recognized that the primary influence on employment levels is economic growth, not technological change. In other words, once the various economic mechanisms come into play, jobs lost in one sector are compensated by new jobs in others. For this reason, this question must be analysed in the context of the overall economic situation.

A recent analysis came to the conclusion that production, consumer expenditures and income would all rise with the introduction of new technology, that real earnings would increase, and that the overall effect on employment would be quite small.[24] Moreover, given a strong economic recovery over the next few years, there should be considerably more jobs created than new technology might displace.

A Labour Canada task force recently appointed to study this issue also came to the conclusion that, according to the documents it had studied, there was reason for cautious optimism and overly pessimistic predictions of the effect of technological change on unemployment were in all likelihood erroneous.[25]

Nevertheless, it would certainly be unwise to ignore the cautious note struck by several other studies. There will be major changes in certain occupations and industries. For many people, such changes could even result in more than one career change in the course of their working life. However, the majority of people concerned with this issue, notably employers and union leaders, agree that the worst possible approach – from the point of view of the economy and so of employment – would be to fail to incorporate technological change into our production processes and so lose the chance to maintain or improve Canada's competitive position on world markets.

While many authors concur that a catastrophy is not in the offing, they also agree that the introduction of new technology will have a greater impact on female jobs than male jobs. There are more women in vulnerable positions, and often their level of job mobility, seniority, and union representation are not as high as for men. Thus it is not surprising that women are somewhat more apprehensive than men about the situation; their position, being more tenuous, merits special attention.

It is to be hoped that governments will see fit to increase their efforts, particularly in the area of training, to promote computer literacy, to revise manpower training programs, and to acquaint employers and unions with the need to be ready for the major changes that are already taking place in the job market. The stakes are high indeed. The results of a study carried out by the Economic

Council indicate that a more systematic and comprehensive system is needed in Canada for forecasting manpower requirements, and that companies should devote more money to professional development. Most employers surveyed by the study had made provision for some professional training, but only one in five was offering programs lasting over a year.[26]

The solution does not lie only with governments, employers, and unions, however. As discussed earlier, more and more women, especially in the younger generations, are entering occupations not traditionally considered female, particularly in the field of computer systems management. Nevertheless, it is also evident that young women still have a tendency to neglect the sciences and mathematics in their education. In so doing, they are shying away from academic studies that are essential for the majority of the new jobs that will be created as new technology is introduced into various fields, particularly those jobs requiring a computer science background. The Science Council has recently released some shocking findings on this topic: the majority of schoolgirls avoid science courses whenever possible. The Council makes a number of priority recommendations, including the necessity of making sure that more young women receive training in the sciences. The Council believes that family values have a great deal to do with the poor attitude of girls toward science, but insists that the educational system itself must try to give science courses a better image in their eyes. Science programs at the primary level must be adapted to women's preschool education (or lack of it), and teaching methods that reinforce stereotyped sexual roles in society must be avoided. The Council rightly points out that the study of the relationship between science, technology, and society can enhance the human aspect of science studies. It recommends that teaching materials, particularly science textbooks, include discussions of the work of women scientists and inventors, and that guidance counsellors discuss with female students the necessity of preparing for a career and the employment possibilities in scientific and technical fields.[27]

The situation is often even more difficult for older women, because few of them have a firm scholastic base in science and mathematics. Some 15 per cent of older working women have school-age children and so have relatively little time to spend on specialized training courses in new fields. Close to 18 per cent of older women outside of the labour market are also faced with this problem.

5 Conclusions

The labour market underwent major changes during the 1970s, the most important undoubtedly being the growth of the female labour force by almost 2 million individuals. Another new trend was that just under half of this group chose occupations that had been male-dominated in 1971. It was in these occupations that women made the greatest strides in terms of earnings and working hours. In general, it can be said that women who made the greatest progress were those who decreased their working hours the least, increased their education the most, and chose to enter nontraditional occupations.

These gains were offset, however, by the tendency of an even larger group of women to follow traditional occupational paths. This countervailing phenomenon manifested itself in five ways: 1) the positive effect on earnings as a result of the significant increase in the participation rate of women with university diplomas was attenuated by an increase in the number of women with only a secondary school education or less; 2) the increase in the number of women in the higher-paid occupations was counterbalanced by an even larger increase in the lowest-paid occupations; 3) the unprecedented increase in the number of women entering male occupations was attenuated by an even greater increase in the number of women entering female occupations; 4) the significant increase in workforce stability for women between the ages of 25 and 54 was counteracted by a significant increase in the number of working women betwen 15 and 19 years of age; and 5) the fact that the gap in hours worked in relation to men narrowed for women in the 25-54 age group was offset by a widening of the gap in other age groups.

Overall, however, women have managed to reduce somewhat the earnings gap that separates them from men – only on an annual basis, but to an even greater degree on an hourly basis, once the reduction in hours worked is taken into consideration. This reflects the fact that their working conditions and/or occupational skills have improved.

If current trends in the labour market persist, the 1980s will be witness to an even more dramatic improvement in the economic status of women than that seen in the 1970s. Although the group of women that served to attenuate the earnings gains made by others will continue to increase their participation rate, their numbers will not increase at the same rate, for demographical reasons. On the other hand, the participation rate and numbers of those women who made the greatest progress can certainly be expected to continue to grow. Young women who entered the labour market during this period, equipped as they are with more extensive and diversified educational backgrounds, constitute a large reservoir of talent from which future promotions will be drawn. Their contribution will be all the more significant because they have opted more often for male occupations. The rise of young women through the ranks in both the public and the private sector in coming years will serve as a test of the labour market's reaction to the presence of greater numbers of highly trained women. Furthermore, the greater job stability of women between the ages of 25 and 54 should have the effect of making women generally more acceptable in the eyes of employers for possible participation in promotion-oriented training programs. Finally, the economic recovery offers better prospects for improving the status of women than a period of stagnation and lagging economic growth, since recovery opens up a wider array of employment opportunities.

However, this does not mean that, left to itself, the present state of affairs will eventually give way to parity between men and women in all aspects of economic life. In fact, given their essential role in the reproduction of society, women should not necessarily strive for complete parity.

Young women who entered the labour market in the last decade have opted for male occupations to a greater extent than their counterparts in the previous decade. The occupational profile of older women, however, is similar in many ways to that of the corresponding age group in the 1960s. Most women in this group who return to school to further their education continue their studies in the area of their original specialization. This is also true of adult women entering the labour market for the first time who enroll in courses to improve their qualifications.

It is also important to remember that almost half of the women who entered the labour market during the 1970s were of childbearing age but had no children as yet. Governments must ensure that the desire on the part of these women (or of couples) to start a family will not be restricted by financial difficulties that can be easily rectified through the provision of

adequate daycare services and by other measures designed to reduce the impact of starting a family on the careers of both spouses. This need is particularly acute for low-income couples. Such measures include: the development of job-sharing policies, the expansion of part-time employment opportunities, the implementation of parental leave (as recently put forward in proposed amendments to the Canada Labour Code), and the development of professional family sitters as an adequately paid occupation with full access to social benefits.

If major changes can only be expected as a result of young women entering the labour force, economic parity with men will obviously not be achieved overnight. Nevertheless, the constant influx of young women will eventually bring about the transformation of the structure of the labour force, as long as additional barriers do not arise. Such barriers could be, for example, the introduction of new technologies to which the predominantly female work force is unable to adapt, or a program designed to expand part-time and job-sharing opportunities that is oriented only toward traditionally female occupations. These difficulties will be compounded if companies and unions remain indifferent to the special status of women, or if men prove unwilling to integrate women into their information networks.

In short, while considerable progress has been made toward overcoming the disadvantages women encounter in the labour market, there persists an underutilization of talent and resources that, while it affects women the most, penalizes society in general. There are four kinds of difficulties that women still face, difficulties in diversifying their education to the same extent as men in preparing for a career or occupation; difficulties in finding positions commensurate with their qualifications as easily as men do; difficulties in obtaining a level of earnings comparable to that of men for equivalent work; and difficulties compared with men in receiving professional-development training to aid their chances of promotion within their particular institution or company.

Recommendations for alleviating this situation that have either been proposed or adopted by governments include the following: the removal of sex bias from socialization and educational processes; equal pay for equal or equivalent work; positive action; training for adult women returning to the labour market, with the emphasis on nontraditional occupations or careers; part-time work and job-sharing; professional development courses; and, finally, daycare centres and parental leave to make it easier for spouses to continue to work while meeting their family and household responsibilities.

Some of these measures have been discussed in this study, and others have been suggested. It must be recognized, however, that putting them into practice can improve the lot of women only slowly and gradually. This is perhaps particularly true of policies designed to encourage young women to diversify their studies and occupational profiles. The recent proposals of the Science Council in this regard should be singled out for mention. One recommendation is that a national information service be set up by the federal government to make the public more aware of the need to encourage young women not to neglect scientific and technical fields in their education.[1]

It hardly needs to be pointed out that in the present state of affairs, the way that family and household responsibilities are divided has a direct influence on the ability of some women to work outside the home, particularly by reducing the hours they are available; their availability for overtime work, training programs, and promotions; and their ability to relocate to gain promotion. Such factors go a long way towards explaining the earnings gap between men and women.

While women have made real and encouraging progress over the last decade, it cannot be forgotten that such gains must be pursued on an ongoing basis; it is to be hoped that in a few years, no one will be inspired to compose a passage similar to the following excerpt from John Stuart Mill, written over a century ago but still relevant today:

> "The claim of women to be educated as solidly, and in the same branches of knowledge, as men, is urged with growing intensity, and with a great prospect of success; while the demand for their admission into professions and occupations hitherto closed against them, becomes every year more urgent."[2]

Nevertheless, there remain women for whom the labour market does not represent the means to alleviate or solve their economic problems. In 1970, the Royal Commission on the Economic Status of Women stressed that some women are locked into an even more difficult dilemma because they cannot participate in the labour market for reasons of age, health, or family status.[3] Such women are simply unable to work and so are consigned to a life of poverty. Immediate action along the lines suggested in this paper is particularly urgent for these women.

Appendixes

A Tables

Table A-1

Female Participation Rates in Nine Industrialized Countries, by Age Group, 1981[1]

	Teenagers[2]	20-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 and over	Average
				(Per cent)				
Canada	52.2	73.0	62.7	61.6	54.1	33.7	4.3	51.6
United States	52.9	68.9	65.5	65.5	59.9	41.3	8.1	52.1
Australia	61.5	71.1	52.5	58.2	47.8	21.8	2.8	45.5
Japan	18.5	69.7	47.9	59.5	60.5	43.6	14.9	46.7
France[3]	24.8	68.5	67.7	61.4	55.8	38.3	4.3	43.1
West Germany[4]	41.4	71.1	59.5	55.1	49.6	28.5	3.0	38.5*
United Kingdom[4]	64.5	68.5	56.3	68.3	67.8	39.0	2.9	46.6*
Italy[4]	24.2	51.5	47.1	38.6	31.1	14.4	1.8	29.9
Sweden	56.0	81.6	81.4	84.8	83.3	55.6	2.5	60.5*

*Interim figures.

1 The figures for France, West Germany, the United Kingdom, and Italy have not been adjusted to conform with the definitions used in the United States. In addition, the above figures are based on the civilian non-institutional population except in the case of Japan, West Germany, and the United Kingdom, where the figures include people in institutions.

2 Aged 14-19 in Italy; 15-19 in Canada, Australia, Japan, and West Germany; 16-19 in the United States, France, the United Kingdom, and Sweden.

3 1979 figures.

4 1980 figures.

SOURCE Sorrentino "International Comparisons of Labour Force Participation, 1960-1981." *Monthly Labor Review*, Vol. 106, N° 2 (February 1983).

Table A-2

Change in the Female Labour Force, by Age Group and Family Status, Canada, 1971-81

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 and over	Total
Married												
Without children under 16	16,140	94,905	116,700	62,275	41,765	63,760	69,440	77,035	60,170	26,165	1,330	629,685
With preschool children	-70	18,425	111,170	120,615	28,800	-4,435	1,720	-860	-350	-110	-85	280,730
With children aged 6 to 15	10	1,960	14,745	86,890	122,600	66,005	15,465	3,570	485	-155	-180	311,730
Single												
Without children under 16	153,485	166,205	79,105	36,140	9,430	-2,025	-5,025	-3,520	-4,840	-5,090	-6,355	444,365
With preschool children	550	3,680	2,075	1,275	345	75	-70	-20	-35	-15	-5	8,000
With children aged 6 to 15	-55	310	1,705	2,340	1,750	580	140	10	-20	-20	-25	6,835
Other												
Without children under 16	-315	2,695	16,155	17,055	12,815	11,750	10,620	11,595	11,220	6,685	-8,175	100,590
With preschool children	-90	1,450	4,420	7,610	1,490	-495	-560	-340	-200	-135	-70	14,970
With children aged 6 to 15	-	55	3,345	16,930	19,975	8,665	1,950	30	-445	-215	-140	50,950
Total	170,185	289,685	349,420	351,130	238,970	150,835	99,335	92,240	71,875	32,850	1,330	1,847,855

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table A-3

Probability of Retaining One's Job At Least Five Years, by Age Group and Sex, 1976 and 1982

	Women		Men	
	1976	1982	1976	1982
	(Per cent)			
Age				
20-24	7.1	10.1	9.6	12.8
25-29	9.1	13.6	15.7	20.8
30-34	12.9	17.0	19.3	22.9
35-39	16.0	19.9	19.2	22.9
40-44	19.2	22.2	22.1	22.0
45-49	18.8	22.8	22.4	19.2
50-54	19.3	23.8	19.5	22.4
55-59	19.3	18.8	18.7	18.5
60-64	6.6	5.9	6.3	7.4

SOURCE Statistics Canada, Labour Force Survey, special tabulations.

Table A-4

Average Number of Hours Worked Annually by Women and Men, by Family Status, Canada, 1971 and 1981

	Women		Men	
	1971	1981	1971	1981
Family status				
Married				
Without children under 16	1,583	1,391	1,942	1,758
With preschool children	1,189	982	2,031	1,863
With children aged 6 to 15	1,366	1,257	2,067	1,895
Single				
Without children under 16	1,355	1,142	1,391	1,205
With preschool children	1,575	1,055	1,750	1,433
With children aged 6 to 15	1,738	1,494	1,860	1,720
Other				
Without children under 16	1,630	1,449	1,824	1,618
With preschool children	1,380	1,215	1,896	1,679
With children aged 6 to 15	1,573	1,440	1,980	1,772
Total	1,431	1,247	1,862	1,647

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table A-5

Average Number of Hours Worked Annually by Women and Men, by Age Group, Canada, 1971 and 1981

	Women		Men	
	1971	1981	1971	1981
Age				
15-19	807	611	816	688
20-24	1,466	1,228	1,577	1,368
25-34	1,487	1,331	1,972	1,772
35-44	1,474	1,357	2,058	1,883
45-54	1,558	1,379	2,042	1,843
55-64	1,590	1,338	1,969	1,710
65 and over	1,463	1,081	1,673	1,363
Total	1,431	1,247	1,862	1,647

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table A-6

Average Number of Hours Worked Annually by Women and Men, by Educational Attainment, Canada, 1971 and 1981

	Women		Men	
	1971	1981	1971	1981
Educational attainment				
Secondary or less	1,439	1,207	1,868	1,571
University without graduation or trade school diploma	1,462	1,265	1,908	1,686
Undergraduate work or certificate	1,294	1,329	1,660	1,771
Bachelor, master, or doctorate	1,509	1,454	1,999	1,928
Total	1,431	1,247	1,862	1,647

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table A-7

Numbers and Average Annual Earnings of Women and Men in 201 Occupations, Canada, 1970-71 and 1980-81

Rank[1] 1970	Rank[1] 1980		Number: Women 1971	Number: Women 1981	Number: Men 1971	Number: Men 1981	Average earnings: Women 1970	Average earnings: Women 1980	Average earnings: Men 1970	Average earnings: Men 1980	Female/male ratio 1970	Female/male ratio 1980
1	1	General managers	1,480	2,535	39,445	36,320	14,745	28,952	26,823	59,131	55.0	49.0
2	2	Physicians and surgeons	2,810	6,505	25,345	30,255	11,774	30,708	27,469	57,273	42.9	53.6
3	3	Dentists	280	700	6,040	7,605	11,434	33,076	22,311	54,312	51.2	60.9
4	4	Judges and magistrates	70	200	1,195	1,770	10,185	31,144	21,785	50,791	46.8	61.3
5	5	Lawyers and notaries	770	4,890	15,340	26,530	8,874	18,416	20,218	38,380	43.9	48.0
6	9	Osteopaths and chiropractors	75	285	980	1,600	7,312	13,193	18,676	34,849	39.2	37.9
7	6	Optometrists	95	330	1,410	1,365	6,669	18,065	17,433	39,328	38.3	45.9
8	24	Sales and advertising management occupations	700	13,475	15,000	68,925	6,288	14,199	16,055	28,227	39.2	50.3
9	14	Veterinarians	70	510	1,615	2,180	6,685	12,590	15,202	31,242	44.0	40.3
10	26	Architects	105	490	3,835	5,730	5,785	15,949	14,787	26,415	39.1	60.4
11	7	Air pilots and navigators	20	240	4,120	7,560	5,325	15,024	14,194	32,721	37.5	45.9
12	10	University teachers	3,850	8,030	19,355	24,780	8,902	19,707	14,390	33,274	61.9	59.2
13	28	Members of legislative bodies	100	510	1,010	1,795	5,371	9,910	14,074	30,168	38.2	32.8
14	8	Administrators in teaching	5,690	7,970	22,750	25,965	9,775	23,097	13,998	34,896	69.8	66.2
15	23	Personnel management occupations	420	6,905	3,585	17,920	6,219	18,021	13,877	29,249	44.8	61.6
16	27	Managerial occupations	11,630	59,930	37,155	189,860	5,449	16,074	15,237	28,633	35.8	56.1
17	12	Administrators in medicine and health	2,305	5,560	2,520	5,245	8,622	22,020	16,281	34,084	53.0	64.6
18	15	Government administrators	1,510	6,485	13,795	22,865	7,254	18,870	12,971	29,680	55.9	63.6
19	11	Foremen/women: air transport	30	135	1,250	1,785	8,219	19,179	11,378	29,668	72.2	64.6
20	13	Physicists	40	70	725	1,165	7,210	19,872	11,435	28,185	63.1	70.5
21	17	Meteorologists	35	60	755	835	4,773	14,770	11,483	27,134	41.6	54.4
22	20	Engineers	1,175	7,355	74,950	119,650	6,774	17,541	11,246	27,515	60.2	63.8
23	22	Sales and service management occupations	1,920	4,135	22,340	11,645	6,068	16,978	11,427	29,382	53.1	57.9
24	63	Pharmacists	2,080	5,375	7,180	6,195	6,184	15,310	12,304	24,404	50.3	62.7
25	32	Foremen/women: electronic equipment operating	55	145	1,085	1,145	7,387	16,639	11,035	24,725	66.9	67.3
26	16	Geologists	140	680	4,465	6,110	6,658	15,167	10,989	28,289	60.6	53.6
27	58	Occupations in fine and commercial art and related fields	540	2,560	3,250	6,075	7,880	16,562	11,230	22,168	70.2	74.7
28	21	Foremen/women: electrical power equipment repairing	160	475	15,305	20,265	6,881	17,002	10,735	26,418	64.1	64.4
29	34	Foremen/women: product fabricating	130	445	6,715	10,795	4,995	14,889	10,531	23,971	47.4	62.1
30	19	Foremen/women: mining, metal and electrical products	330	855	24,610	31,385	4,739	14,576	10,160	26,763	46.6	54.5
31	18	Foremen/women: stationary engine equipment operating	55	175	7,005	7,550	5,026	18,001	10,114	26,728	49.7	67.3
32	29	Supervisors: architecture and engineering	25	315	2,905	7,265	6,339	16,870	10,017	25,285	63.3	66.7
33	50	Occupations related to management	13,345	37,020	67,375	58,380	6,202	15,592	10,550	24,594	58.8	63.4
34	35	Sales and technical sales occupations	170	1,095	5,725	9,705	4,794	15,782	9,936	24,112	48.2	65.5
35	30	Foremen/women: pulp and papermaking	70	175	7,520	10,325	7,296	15,584	9,631	24,438	75.8	63.8
36	38	Foremen/women: machining	250	440	18,305	19,055	4,950	14,225	9,523	22,991	52.0	61.9
37	36	Accountants and financial officers	15,160	41,270	86,815	100,715	5,666	16,013	10,121	25,998	56.0	61.6
38	31	Foremen/women: railway transport operating	-	75	5,375	5,530	-	18,906	9,254	24,157	...	78.3

39	44	Foremen/women: other transportation equipment operating	30	95	905	920	4,535	12,740	9,383	22,333	48.3	57.0
40	61	Foremen/women: printing	515	1,130	6,125	5,270	4,979	13,506	9,567	21,754	52.0	62.1
41	25	Ship officers	–	110	7,970	8,200	–	17,062	9,173	25,832	...	66.0
42	46	Foremen/women: electronic equipment fabricating	480	905	7,390	8,240	4,754	13,260	9,437	22,271	50.4	59.5
43	57	Foremen/women: other construction trades	330	880	55,560	60,155	6,560	14,382	9,143	20,667	71.7	69.6
44	80	Other occupations in social sciences	1,910	5,795	3,750	5,070	7,772	14,639	9,780	22,429	79.5	65.3
45	55	Mathematicians and related occupations	760	2,170	2,940	4,295	5,511	14,063	10,011	24,295	55.0	57.9
46	48	Agriculturists	255	1,015	5,655	7,360	4,339	11,036	9,285	22,771	46.7	48.5
47	37	Fire-fighting occupations	–	255	18,020	23,800	–	13,659	8,936	22,892	...	59.7
48	52	Commercial travellers	1,445	10,540	52,230	89,565	4,555	13,447	9,049	21,932	50.3	61.3
49	42	Occupations in social sciences	3,140	9,885	8,060	15,910	5,982	15,193	10,056	25,486	59.5	59.6
50	73	Supervisors: office machine operators	1,325	4,315	2,505	3,405	5,733	15,417	10,570	23,660	54.2	65.2
51	33	Police officers and detectives	1,145	3,135	41,025	54,985	4,882	14,325	8,872	24,342	55.0	58.8
52	39	Conducters and locomotive operators	–	345	18,395	17,280	–	11,644	8,729	22,781	...	51.1
53	65	Foremen/women: other products fabricating	375	650	6,635	5,700	4,583	13,398	8,957	20,639	51.2	64.9
54	51	Chemists	775	1,765	6,270	7,290	6,141	14,636	8,983	22,638	68.4	64.7
55	60	Foremen/women: motor transport operating	225	680	12,035	13,000	4,347	13,934	8,740	20,685	49.7	67.4
56	69	Systems analysts, computer programmers	3,160	16,735	19,030	41,480	6,363	15,436	9,013	21,153	70.6	73.0
57	41	Foremen/women: mechanics, except electrical	210	520	27,505	32,985	5,893	13,392	8,639	21,875	68.2	61.2
58	47	Inspecting occupations: electrical power equipment repairing	270	720	2,620	3,935	5,145	14,350	8,960	22,632	57.4	63.4
59	43	Other air transport occupations	120	820	3,850	6,675	4,609	14,663	8,716	22,272	52.9	65.8
60	68	Foremen/women: other processing occupations	110	120	535	460	6,762	16,114	8,957	20,449	75.5	78.8
61	56	Biologist	680	2,090	2,215	4,665	5,964	15,642	9,384	22,998	63.6	68.0
62	70	Foremen/women: other equipment operating	110	195	660	680	5,514	13,124	8,997	21,201	61.3	61.9
63	78	Foremen/women: rubber and plastic products fabricating	105	430	2,515	3,570	4,776	11,417	8,617	19,394	55.4	58.9
64	40	Foremen/women: forestry and logging	45	225	6,725	6,775	5,439	7,663	8,422	22,557	64.6	34.0
65	53	Government inspectors	805	4,010	16,230	21,840	5,808	15,703	8,527	21,970	68.1	71.5
66	76	Foremen/women: food and beverage processing	885	1,405	11,385	10,510	4,540	10,857	8,620	19,652	52.7	55.2
67	45	Foremen/women: excavation, grading, paving	115	95	18,325	15,295	5,955	16,485	8,298	21,439	71.8	76.9
68	62	Inspectors and regulatory officers	235	915	3,270	5,670	4,286	12,969	8,539	21,416	50.2	60.6
69	96	Supervisors and foremen/women: not elsewhere classified	790	2,200	12,565	8 490	4,053	10,085	8,507	18,024	47.6	56.0
70	98	Other sales occupations: services	140	250	2,720	2,270	3,740	7,658	8,381	17,185	44.6	44.6
71	59	Funeral directors, embalmers	10,630	44,030	61,340	82,950	4,725	13,942	8,746	23,888	54.0	58.4
72	83	Supervisors: library and archival sciences	530	1,255	630	815	6,732	15,561	9,296	21,288	72.4	73.1
73	85	Foremen/women: wood products fabricating	40	185	2,340	4,085	6,897	13,515	8,028	17,630	85.9	76.7
74	81	Supervisors: other sales occupations	135	335	1,600	1,750	5,210	11,280	8,216	19,435	63.4	58.0
75	95	Supervisors: other clerical occupations	16,500	18,755	31,855	12,550	5,765	13,999	8,988	19,998	64.1	70.0
76	77	Supervisors: material distributing	925	2,425	12,740	16,070	4,926	13,128	8,096	19,360	60.8	67.8
77	100	Supervisors: sales occupations (commodities)	37,555	62,400	204,045	138,885	4,035	10,101	8,530	18,904	47.3	53.4
78	66	Supervisors: mail reception and distribution	2,955	4,035	5,185	6,080	5,495	15,361	8,992	22,862	61.1	67.2
79	64	Other stationary engine equipment operating occupations	290	875	37,535	41,035	4,474	11,388	7,713	20,154	58.0	56.5
80	67	Foremen/women: material handling	525	915	14,930	11,730	4,268	12,421	7,797	20,293	54.7	61.2
81	49	Health diagnosing and treating occupations	730	1,865	550	1,350	5,026	13,777	11,023	31,587	45.6	43.6
82	87	Foremen/women: textile processing	480	725	3,045	2,970	4,417	11,366	8,098	18,150	54.5	62.6
83	93	Occupations in writing	5,500	15,175	11,095	17,925	5,127	12,959	8,808	19,446	58.2	66.6
84	75	Other electrical power equipment repairing occupations	635	2,880	80,040	101,040	4,345	13,556	7,563	18,786	57.5	72.2
85	54	Captains and officers of fishing vessels	–	20	1,835	2,280	–	5,302	7,499	21,103	...	25.1
86	74	Inspecting occupations, except electrical	50	120	2,025	2,765	4,419	10,087	7,535	19,252	58.6	52.4

Table A-7 (cont'd.)

Rank[1] 1970	Rank[1] 1980		Number: Women 1971	Number: Women 1981	Number: Men 1971	Number: Men 1981	Average: Women 1970	Average: Women 1980	Average: Men 1970	Average: Men 1980	Female/male ratio 1970	Female/male ratio 1980
87	124	Foremen/women: textile products fabricating	1,650	3,850	4,420	3,920	4,549	10,953	8,490	17,182	53.6	63.7
88	84	Inspection and testing occupations: products fabricating	695	1,485	7,040	10,215	4,181	11,841	7,584	18,387	55.1	64.4
89	72	Supervisors: nursing occupations	13,290	18,835	1,040	1,795	7,120	18,791	7,923	21,960	89.9	85.6
90	112	Dispensing opticians	220	1,225	1,130	1,630	4,451	10,333	7,697	18,766	57.8	55.1
91	82	Commissioned officers and other ranks, armed forces	1,675	5,270	83,140	47,560	4,939	11,023	7,193	18,722	68.7	58.9
92	79	Other railway transport operating occupations	170	385	5,710	7,725	6,637	12,150	7,146	18,659	92.9	65.1
93	104	Other electronic equipment operating occupations	440	1,710	6,640	7,740	3,909	10,396	7,320	16,909	53.4	61.5
94	106	Supervisors: bookkeeping occupations	5,805	21,340	6,400	8,360	5,275	13,707	8,601	20,606	61.3	66.5
95	102	Typesetters, printing engravers, stereotypers and electrotypers	2,695	7,545	25,580	30,040	3,725	9,849	7,361	17,629	50.6	55.9
96	107	Supervisors: library and file clerks	670	1,630	365	480	5,973	14,352	8,924	19,751	66.9	72.7
97	89	Other occupations in architecture and engineering	2,885	12,715	66,720	97,315	4,584	11,237	7,086	17,517	64.7	64.1
98	71	Elementary and secondary school teachers	177,140	213,935	90,455	116,535	6,015	16,216	8,545	24,377	70.4	66.5
99	110	Supervisors: other service occupations	1,515	3,510	9,775	12,545	3,595	10,377	7,296	16,560	49.3	62.7
100	90	Hoisting occupations, longshoremen and stevedores	265	1,335	50,815	60,540	4,174	13,265	6,799	16,854	61.4	78.7
101	97	Other occupations in physical sciences	2,910	4,570	17,625	16,105	4,264	11,358	7,146	17,752	59.7	64.0
102	91	Other electrical power equipment fabricating occupations	2,825	4,295	38,180	60,610	3,514	10,027	6,830	17,213	51.4	58.3
103	94	Other mechanic occupations, except electrical equipment	1,730	3,600	210,485	289,055	4,232	11,986	6,594	16,496	64.2	72.7
104	86	Other teaching occupations	24,710	52,165	24,715	45,540	4,739	12,995	8,406	21,930	56.4	59.3
105	92	Inspecting and testing occupations: processing	715	985	2,885	4,475	4,165	10,794	7,152	17,980	58.2	60.0
106	116	Other water transport operating occupations	190	105	3,390	2 700	4,480	8,083	6,643	15,074	67.4	53.6
107	105	Other machining occupations	12,070	18,110	203,085	246,600	3,469	9,146	6,585	16,155	52.7	56.6
108	131	Supervisors: apparel service occupations	1,445	1,505	3,640	1,895	3,708	10,050	7,477	15,882	49.6	63.3
109	113	Librarians and archivists	5,295	11,910	1,650	2,915	6,039	13,836	7,466	20,248	80.9	68.3
110	99	Other mining, metal and chemical product occupations	6,285	12,495	120,075	156,170	3,514	9,420	6,509	16,726	54.0	56.3
111	139	Occupations in fine art	7,155	21,750	21,640	28,695	3,846	8,978	7,103	15,155	54.1	59.2
112	101	Other transport equipment operating occupations	80	115	4,650	4,515	3,043	10,504	6,289	16,285	48.4	64.5
113	127	Other inspecting and testing occupations	2,040	1,000	7,775	2,425	3,095	7,215	6,939	16,132	44.6	44.7
114	118	Dieticians and nutritionists	1,660	2,930	85	185	5,974	14,612	8,794	17,500	67.9	83.5
115	88	Inspecting and testing occupations: wood and pulp processing	435	1,160	5,965	7,570	4,211	12,774	6,179	17,427	68.2	73.3
116	103	Inspecting and testing occupations: mining, metal and chemical products	1,585	2,470	3,820	7,675	4,127	10,845	6,781	17,641	60.9	61.5
117	115	Other sales occupations	4,050	7,365	29,555	23,055	3,494	9,724	6,231	16,449	56.1	59.1
118	114	Truckdrivers and related occupations	275	875	3,780	6,510	2,913	9,638	6,045	15,640	48.2	61.6
119	108	Foremen/women: farming, horticultural and animal husbandry	2,890	9,780	198,640	257,750	3,127	8,948	5,868	15,831	53.3	56.5
120	125	Other product fabricating occupations	5,850	12,230	34,685	55,290	3,576	9,703	6,181	14,973	57.9	64.8

121	109	Other wood and pulp processing occupations	1,525	4,280	53,155	70,330	4,015	10,693	5,810	15,599	69.1	68.5
122	162	Farm management occupations	545	2,680	17,195	12,640	3,863	6,406	5,788	11,292	66.7	56.7
123	119	Supervisors: stenographic and typing occupations	2,360	3,365	3,030	5,400	3,948	11,443	7,047	16,812	56.0	68.1
124	121	Inspecting and testing occupations: electronic equipment fabricating	2,180	3,840	450	325	5,121	13,817	8,432	21,013	60.7	65.8
125	130	Bus drivers	2,800	12,210	27,950	37,325	2,081	5,973	6,044	15,778	34.4	37.9
126	142	Supervisors: food and beverage preparation	14,805	24,730	23,640	30,050	3,702	8,790	6,845	14,579	54.1	60.3
127	129	Other construction trades occupations	2,845	7,220	316,975	391,010	3,556	7,677	5,576	13,527	63.8	56.8
128	120	Postmasters	2,890	3,020	2,750	2,695	3,676	10,083	7,419	19,796	49.5	50.9
129	126	Inspecting and testing occupations: rubber and plastic processing	600	830	1,045	1,795	3,343	9,813	6,686	15,549	50.0	63.1
130	117	Other excavating, grading and paving occupations	390	1,130	64,025	90,550	3,822	10,946	5,424	14,852	70.5	73.7
131	122	Therapists	4,850	10,960	1,115	1,960	4,999	13,843	7,133	17,372	70.1	79.7
132	152	Other occupations in performing and audio-visual arts	3,475	7,390	10,400	18,845	3,093	8,446	6,091	12,387	50.8	68.2
133	134	Claim adjusters	3,340	6,285	2,875	2,910	3,927	10,944	6,918	17,708	56.8	61.8
134	123	Ship crew occupations	–	195	7,260	7,600	–	8,468	5,308	14,400	...	58.8
135	133	Other occupations in life sciences	3,555	3,980	6,300	7,910	4,100	9,435	5,945	15,116	69.0	62.4
136	146	Occupations in social work	14,575	51,030	14,910	26,170	4,489	10,079	5,955	14,728	75.4	68.4
137	148	Other material distribution occupations	21,820	53,800	117,220	164,075	3,400	9,017	5,421	12,411	62.7	72.7
138	140	Longshoremen, stevedores and freight handlers	–	1,655	38,970	45,095	–	8,814	5,104	12,607	...	69.9
139	149	Other rubber and plastic processing occupations	3,930	7,430	13,185	20,555	3,027	7,945	5,688	12,787	53.2	62.1
140	151	Upholsterers	1,140	2,565	6,945	8,785	3,507	8,593	5,325	12,129	65.9	70.8
141	143	Other product fabricating occupations	11,895	16,650	42,345	54,480	3,048	7,721	5,616	13,239	54.3	58.3
142	156	Occupations not stated	183,385	107,790	369,320	153,135	3,086	7,969	5,876	12,914	52.5	61.7
143	135	Other occupations in medicine, health and radiology	28,800	62,140	10,055	15,850	4,333	11,697	6,699	17,847	64.7	65.5
144	145	Electronic equipment fabricating occupations	8,700	9,970	9,525	11,545	3,714	9,267	5,995	13,779	62.0	67.3
145	141	Inspecting and testing occupations: other product fabricating	935	1,160	755	785	3,473	9,902	6,591	15,350	52.7	64.5
146	144	Other occupations in law and jurisprudence	595	4,075	2,540	3,010	4,171	11,036	4,981	12,733	83.7	86.7
147	158	Photographic processing occupations	1,740	3,960	2,775	3,870	3,381	8,403	5,673	12,882	59.6	65.2
148	137	Other processing occupations	2,385	1,730	3,695	3,400	4,168	12,419	5,089	13,048	81.9	95.2
149	136	Other machine operators	75	170	55	165	3,270	9,451	5,993	16,495	54.6	57.3
150	150	Inspecting occupations: food and beverage	1,805	4,395	2,760	4,435	2,714	7,431	6,008	15,235	45.2	48.8
151	147	Occupations in religion	2,030	3,015	19,110	20,155	3,222	7,654	4,840	12,180	66.6	62.8
152	153	Other occupations not elsewhere classified	7,000	10,500	46,045	60,125	3,123	7,187	4,907	11,866	63.6	60.6
153	128	Graduate nurses and nurses-in-training	96,890	161,155	4,275	7,815	4,603	13,399	5,841	16,152	78.8	83.0
154	161	Other protective service occupations	4,785	19,065	51,260	72,625	2,444	5,557	4,811	11,753	50.8	47.3
155	178	Other printing occupations	2,375	5,615	4,840	7,615	3,025	6,370	5,380	11,740	56.2	54.3
156	166	Other wood product fabricating occupations	1,435	4,305	16,220	31,585	2,977	7,188	4,726	10,779	63.0	66.7
157	165	Patternmaking and cutting occupations	3,115	4,100	6,750	6,645	2,841	7,733	5,335	12,001	53.3	64.4
158	111	Farmers	6,580	14,170	197,495	176,025	2,701	9,344	4,546	15,617	59.4	59.8
159	155	Inspecting occupations: wood product fabricating	40	150	60	430	3,803	7,786	4,927	12,141	77.2	64.1
160	160	Other general office clerical occupations	121,235	198,990	86,675	66,660	3,604	9,341	5,694	13,827	63.3	67.6
161	138	Other forestry and logging occupations	1,095	4,040	57,255	62,940	1,841	4,480	4,482	13,106	41.1	34.2
162	172	Taxi drivers and chauffeurs	790	1,945	23,575	22,940	2,922	7,344	4,419	10,331	66.1	71.1
163	132	Inspecting occupations: other processing	530	810	245	445	3,778	11,384	5,619	16,709	67.2	68.1
164	154	Other office machine operating occupations	35,475	69,070	11,270	18,340	3,850	10,186	5,944	14,307	64.8	71.2
165	170	Other food and beverage occupations	26,980	51,095	74,970	93,070	2,535	6,390	4,989	12,221	50.8	52.3
166	167	Electrical power equipment fabricating occupations	6,290	9,455	2,450	4,670	3,631	9,463	5,823	12,122	62.4	78.1
167	164	Furriers, milliners and hat makers	1,195	1,495	1,185	1,460	3,228	8,028	5,225	12,806	61.8	62.7

Table A-7 (concl'd.)

Rank[1] 1970	Rank[1] 1980		Number: Women 1971	Number: Women 1981	Number: Men 1971	Number: Men 1981	Average: Women 1970	Average: Women 1980	Average: Men 1970	Average: Men 1980	Female/male ratio 1970	Female/male ratio 1980
168	163	Other university teaching occupations	780	4,590	2,175	5,875	3,617	8,260	4,384	12,130	82.5	68.1
169	184	Other occupations in lodging	25,285	29,210	16,450	16,675	2,463	6,016	6,698	12,806	36.8	47.0
170	174	Bookbinders	4,485	6,625	2,120	2,810	3,283	8,511	5,864	13,334	56.0	63.8
171	197	Bartenders	1,745	16,695	10,960	15,250	2,569	5,528	4,343	8,313	59.2	66.5
172	177	Other textile processing occupations	8,980	12,015	14,360	14,660	3,060	7,508	4,704	11,333	65.1	66.2
173	171	Secretaries, stenographers and typists	311,675	446,000	10,035	5,630	3,956	10,050	6,761	14,362	58.5	70.0
174	157	Nursing aides	24,140	39,450	2,185	3,695	3,909	10,422	5,105	12,719	76.6	81.9
175	169	Supervisors: lodging	10,645	13,935	4,625	8,930	2,990	8,021	6,335	13,558	47.2	59.2
176	192	Occupations in sport and recreation	3,795	12,605	10,355	17,945	2,173	4,577	4,640	9,788	46.8	46.8
177	168	Other mail reception and distribution occupations	90,625	155,655	49,280	57,700	3,141	8,509	5,493	15,144	57.2	56.2
178	180	Other bookkeeping occupations	246,450	565,905	82,655	95,660	3,377	8,563	5,721	12,839	59.0	66.7
179	173	Other occupations in library and archival science	1,345	4,175	560	1,750	3,552	9,282	4,733	11,845	75.0	78.4
180	159	Other occupations in materials handling	2,005	2,640	28,475	31,430	3,072	8,021	3,927	10,689	78.2	75.0
181	176	Inspecting occupations: textile processing	2,060	2,815	1,080	1,810	3,184	8,143	5,114	12,108	62.3	67.3
182	182	Other occupations in labouring	10,190	14,360	74,190	64,645	2,712	6,842	3,936	9,145	68.9	74.8
183	179	Other nursing occupations	57,665	73,640	19,525	21,045	3,306	8,607	4,969	12,332	66.5	69.8
184	183	Barbers, hairdressers and related occupations	33,235	46,150	20,375	14,530	2,872	7,332	4,766	12,451	60.3	58.9
185	185	Shoemaking occupations	5,855	7,670	6,025	4,340	2,791	7,377	4,253	10,383	65.6	71.0
186	188	Other sales occupations: commodities	165,595	286,395	177,130	228,870	2,060	5,371	4,800	11,783	42.9	45.6
187	194	Other library occupations	26,700	39,180	6,185	6,690	3,235	7,420	4,422	8,834	73.2	84.0
188	193	Other services occupations	73,565	120,955	142,710	181,025	2,089	5,864	4,129	8,824	50.6	66.5
189	186	Knitting occupations	1,990	2,160	1,565	1,505	2,566	6,867	4,534	10,735	56.6	64.0
190	196	Chefs and cooks	35,215	73,820	37,195	67,080	2,566	6,127	4,196	8,284	61.2	74.0
191	181	Tailors and dressmakers	14,930	8,580	6,045	4,080	2,609	6,936	5,283	12,787	49.4	54.2
192	175	Other fishing, hunting and trapping occupations	445	1,870	23,980	31,325	2,121	4,390	3,366	10,044	63.0	43.7
193	187	Packaging occupations	35,520	45,025	27,495	29,185	2,913	7,814	3,823	9,073	76.2	86.1
194	191	Other apparel service occupations	21,850	24,335	10,080	9,780	2,693	7,065	4,492	9,853	60.0	71.7
195	190	Other textile and leather fabricating occupations	9,230	13,230	3,850	6,695	2,720	6,969	4,162	9,750	65.3	71.5
196	195	Sewing machine operators	54,040	85,905	6,135	4,665	2,861	7,374	4,824	10,303	59.3	71.6
197	189	Inspectors: textile and leather fabricating	2,035	4,610	385	900	2,690	7,320	5,014	12,311	53.6	59.5
198	198	Other farming and horticultural occupations	22,800	44,370	104,420	125,140	1,750	4,696	2,632	7,399	66.5	63.5
199	199	Hosts/hostesses and stewards/stewardesses (guides)	55,810	39,860	8,115	7,455	1,908	5,532	3,377	8,346	56.5	66.3
200	200	Food and beverage serving occupations	105,885	205,810	22,530	35,690	1,766	4,418	3,182	6,677	55.5	66.2
201	201	Babysitters	17,490	37,505	645	1,315	661	2,640	920	4,311	71.8	61.2

1 Occupations are classed in decreasing order of overall average annual earnings in 1970. Their rank in 1980 is also noted for comparison purposes.

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table A-8

Average Earnings of Women and Men, by Occupational Income Bracket,[1] Canada, 1970-71 and 1980-81

	Distribution of female labour force		Average earnings				Relative male/female gap	
			Women		Men			
	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
	(Per cent)		(Dollars)				(Per cent)	
Occupational income bracket[1]								
1 - 10	0.3	0.7	11,185	20,275	23,168	41,737	48.3	48.6
11 - 20	1.0	2.2	7,339	17,613	14,365	29,810	51.1	59.1
21 - 30	0.3	0.5	6,326	16,529	11,024	26,979	57.4	61.3
31 - 40	1.1	1.9	5,888	15,778	10,105	25,039	58.3	63.0
41 - 50	0.4	0.9	5,852	14,348	9,138	22,531	64.0	63.7
51 - 60	0.2	0.6	5,999	15,148	8,813	21,718	68.1	69.7
61 - 70	0.5	1.2	4,738	13,744	8,597	22,434	55.1	61.3
71 - 80	2.3	2.1	4,639	11,387	8,434	19,448	55.0	58.6
81 - 90	0.9	1.1	6,100	14,716	7,508	18,832	81.2	78.1
91 - 100	7.5	6.1	5,888	15,375	7,585	19,715	77.6	78.0
101 - 110	2.4	2.9	4,277	11,299	6,688	16,754	64.0	67.4
111 - 120	0.8	1.0	3,721	10,066	5,971	15,781	62.3	63.8
121 - 130	1.3	1.6	3,844	9,390	5,687	13,973	67.6	67.2
131 - 140	2.5	3.4	3,612	9,234	5,500	12,892	65.7	71.6
141 - 150	8.9	4.5	3,282	9,308	5,840	13,311	56.2	69.9
151 - 160	9.5	9.6	3,912	10,542	4,852	13,612	80.6	77.4
161 - 170	4.0	4.4	3,093	7,945	5,136	11,946	60.2	66.5
171 - 180	27.1	28.6	3,604	9,087	5,341	12,839	67.5	70.8
181 - 190	16.4	15.3	2,461	6,230	4,428	10,195	55.6	61.1
191 - 201	12.6	11.4	2,133	5,430	3,146	8,060	67.8	67.4

1 The occupations listed in Table A-7 are represented here in groups of 10, based on the 1970 classification.

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table A-9

Average Number of Hours Worked Annually by Women and Men, by Occupational Income Bracket, Canada, 1981

	Number of hours worked		
	Women	Men	Male/female ratio
Occupational income bracket ($)			
0 - 499	315	491	0.64
500 - 999	328	421	0.78
1,000 - 1,499	491	596	0.82
1,500 - 1,999	497	664	0.75
2,000 - 2,499	576	701	0.82
2,500 - 2,999	632	734	0.86
3,000 - 3,499	707	775	0.91
3,500 - 3,999	766	836	0.92
4,000 - 4,499	854	918	0.93
4,500 - 4,999	921	1,012	0.91
5,000 - 5,499	1,016	1,105	0.92
5,500 - 5,999	1,051	1,130	0.93
6,000 - 6,499	1,150	1,190	0.97
6,500 - 6,999	1,210	1,269	0.95
7,000 - 7,499	1,296	1,319	0.98
7,500 - 7,999	1,351	1,418	0.95
8,000 - 8,499	1,415	1,425	0.99
8,500 - 8,999	1,476	1,499	0.98
9,000 - 9,499	1,517	1,510	1.00
9,500 - 9,999	1,549	1,590	0.97
10,000 - 10,999	1,600	1,647	0.97
11,000 - 11,999	1,652	1,683	0.98
12,000 - 12,999	1,672	1,751	0.95
13,000 - 13,999	1,695	1,797	0.94
14,000 - 14,999	1,705	1,827	0.93
15,000 - 15,999	1,708	1,862	0.92
16,000 - 16,999	1,718	1,870	0.92
17,000 - 17,999	1,729	1,898	0.91
18,000 - 18,999	1,742	1,912	0.91
19,000 - 19,999	1,748	1,928	0.91
20,000 - 20,999	1,738	1,935	0.90
21,000 - 21,999	1,743	1,947	0.90
22,000 - 22,999	1,726	1,949	0.89
23,000 - 23,999	1,751	1,958	0.89
24,000 - 24,999	1,757	1,965	0.89
25,000 - 25,999	1,774	1,975	0.90
26,000 - 26,999	1,763	1,972	0.89
27,000 - 27,999	1,790	1,986	0.90
28,000 - 28,999	1,805	1,984	0.91
29,000 - 29,999	1,827	1,987	0.92
30,000 - 31,999	1,821	2,017	0.90
32,000 - 33,999	1,833	2,023	0.91
34,000 - 35,999	1,839	2,040	0.90
36,000 - 37,999	1,854	2,042	0.91
38,000 - 39,999	1,894	2,046	0.93
40,000 - 41,999	1,855	2,078	0.89
42,000 - 43,999	1,954	2,079	0.94
44,000 - 45,999	1,872	2,108	0.89
46,000 - 47,999	1,821	2,083	0.87
48,000 - 49,999	1,829	2,111	0.87
50,000 - 54,999	1,768	2,138	0.83
55,000 - 59,999	1,852	2,151	0.86
60,000 - 64,999	1,813	2,188	0.83
65,000 - 69,999	1,756	2,161	0.81
70,000 etc.	1,862	2,209	0.84

Source **Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.**

Table A-10

Distribution of Women Enrolled in the Institutional-Training Program, by Family Status, Canada, 1973-82

	Women returning to work	Women already in labour market
	(Per cent)	
Married	60.2	39.2
Single	8.1	39.4
Divorced	7.7	6.7
Separated	19.0	11.8
Widowed	5.0	2.9
Total	100.0	100.0

SOURCE Employment and Immigration Canada, special tabulations from the longitudinal data file.

Table A-11

Distribution of Women Enrolled in the Institutional-Training Program Who Are Returning to Work After An Absence of At Least Two Years, by Number of Years, Outside the Labour Market, Canada, 1973-82

	(Per cent)
2-5 years	46.9
6-10 years	31.9
10 years and over	21.2
Total	100.0

SOURCE Employment and Immigration Canada, special tabulations from the longitudinal data.

Table A-12

Undergraduate and Occupational Program Enrolment, by Sex and Specialization, Canada, 1972-73 and 1981-82

	Full-time				Part-time				Proportion of Women			
	Women		Men		Women		Men		Full-time		Part-time	
	1972-73	1981-82	1972-73	1981-82	1972-73	1981-82	1972-73	1981-82	1972-73	1981-82	1972-73	1981-82
Agriculture	466	1,588	1,955	2,163	19	73	55	102	19.2	42.3	25.7	41.7
Architecture and landscaping	233	797	1,561	1,838	5	54	46	190	13.0	30.2	9.8	22.1
Arts	36,266	47,581	43,097	38,457	25,037	27,918	19,160	13,373	45.7	55.3	56.6	67.6
Arts and science	8,735	9,340	11,452	9,196	7,032	5,000	4,300	2,835	43.3	50.4	62.1	63.8
Commerce and business administration	2,147	15,852	15,871	27,324	723	6,327	4,592	9,302	11.9	36.7	13.6	40.5
Dentistry	153	451	1,682	1,540	-	3	3	8	8.3	22.7	-	27.3
Education	15,102	18,700	9,321	5,552	14,756	12,809	6,864	4,791	61.8	77.1	68.3	72.8
Engineering	329	2,797	19,461	29,543	16	112	803	1,988	1.7	8.6	2.0	5.3
Environmental studies	175	736	675	1,327	1	123	19	249	20.6	35.7	5.0	33.1
Fine and applied arts	3,094	5,280	1,933	3,083	625	2,502	279	908	61.5	63.1	69.1	73.4
Forestry	40	395	1,013	1,443	-	14	6	60	3.8	21.5	-	18.9
Household science	3,511	3,168	96	91	298	379	5	13	97.3	97.2	98.3	96.7
Journalism	523	617	441	375	33	48	15	30	54.3	62.2	68.8	61.5
Law	1,458	3,854	6,600	5,809	14	150	41	161	18.1	39.9	25.5	48.2
Medicine	1,520	3,151	5,282	5,054	10	64	20	86	22.3	38.4	33.3	42.7
Music	1,585	1,864	1,268	1,357	212	359	133	220	55.6	57.9	61.4	62.0
Nursing	4,426	5,632	88	150	722	1,731	18	112	98.1	97.4	97.6	93.9
Optometry	58	190	273	214	-	-	1	1	17.5	47.0	-	-
Pharmacology	1,315	1,744	1,124	974	7	45	15	33	53.9	64.2	31.8	57.7
Physical and health education and recreation	3,886	6,278	5,010	5,330	127	540	253	549	43.7	54.1	34.4	49.6
Rehabilitation medicine	1,123	2,080	104	265	147	301	6	19	91.5	88.7	96.1	94.1
Religion and theology	538	704	1,262	1,904	515	763	366	337	29.9	27.0	58.4	69.4
Science	10,109	17,260	28,588	32,283	1,514	3,254	3,880	5,391	26.1	34.8	28.1	37.6
Secretarial science	491	535	11	1	33	226	-	3	97.8	99.8	-	98.7
Social work	1,632	3,108	678	710	140	1,142	114	388	70.6	81.4	55.1	74.6
Veterinary medicine	158	504	698	528	2	5	3	4	18.5	48.8	40.0	55.6
Others not specified	311	644	275	547	60	263	71	114	53.1	54.1	45.8	69.8
Total	99,384	154,910	159,819	177,104	52,048	64,185	41,068	41,267	51.6	46.7	55.9	60.9

SOURCE Statistics Canada, Cat. 81-204.

Table A-13

Part-Time Enrolment at Master's and Doctorate Levels, by Sex and Specialization, Canada, 1972-73 and 1981-82

	Master's level				Doctorate level			
	Women		Men		Women		Men	
	1972-73	1981-82	1972-73	1981-82	1972-73	1981-82	1972-73	1981-82
Education	1,229	4,157	3,031	3,708	87	304	341	394
Fine and applied arts	92	210	43	131	9	18	19	13
Humanities	1,093	1,315	1,508	1,199	321	247	770	418
Social sciences	841	2,903	3,468	5,654	255	321	803	680
Commerce and business administration	68	1,100	1,524	3,175	-	8	12	54
Law	31	118	109	272	3	1	34	11
Psychology and social services	218	582	288	357	134	168	283	182
Agriculture and biological sciences	104	195	279	297	24	21	144	97
Engineering and applied sciences	23	161	1,127	1,917	6	8	256	240
Health professions	100	314	140	213	27	45	92	87
Medicine and dentistry	49	105	116	171	18	32	83	69
Nursing science	33	139	4	-	1	-	-	-
Mathematics and physical sciences	86	136	518	640	24	42	320	255
Others[1]	41	20	92	23	3	2	19	8
Total	3,609	9,411	10,206	13,782	756	1,008	2,764	2,192

1 Includes "not specified."
SOURCE Statistics Canada. *Enrolment in Universities*. Cat. No. 81-204.

Table A-14

Distribution of Part-Time University Enrolment, by Sex and Age Group, Canada, 1972-73 and 1981-82

	Undergraduate				Graduate			
	1972-73		1981-82		1972-73		1981-82	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
	(Per cent)							
Under 21 years	4.8	3.9	4.8	4.7	0.1	0.0	0.0	0.0
21-24	23.4	22.7	17.9	22.0	15.6	10.0	7.6	7.0
25-29	26.3	34.7	20.9	26.1	36.2	39.4	29.6	31.5
30-34	16.5	18.0	19.5	20.9	17.2	25.2	26.0	30.0
35-39	10.7	9.3	15.9	13.0	10.4	12.2	16.8	17.7
40 and over	18.4	11.3	21.0	13.3	20.3	13.1	20.0	13.8
Total[1]	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

1 Excludes persons not reporting age.
SOURCE Statistics Canada. Cat. 81-204.

Table A-15

Average Earnings of Women and Men Aged 15-19, by Level of Male Numerical Dominance in Occupations, Canada, 1970-71 and 1980-81

	Female labour force		Average earnings				Male/female ratio	
			Women		Men			
	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
	(Per cent)		(Dollars)				(Per cent)	
Male dominance of occupations (per cent)								
0 - 4.9	14.5	8.8	1,528	4,011	1,217	2,868	125.6	139.9
5.0 - 9.9	0.4	0.2	1,784	3,807	2,881	5,906	61.9	64.5
10.0 - 14.9	4.6	1.9	1,162	3,204	1,186	2,472	98.0	129.6
15.0 - 19.9	12.7	16.3	879	2,155	961	2,547	91.5	84.6
20.0 - 24.9	1.2	1.1	2,118	5,277	1,987	5,396	106.6	97.8
25.0 - 29.9	14.7	18.9	1,462	3,335	1,733	3,644	84.4	91.5
30.0 - 34.9	1.7	1.2	1,484	2,886	1,687	3,647	88.0	79.1
35.0 - 39.9	6.5	5.8	1,342	3,473	1,273	3,677	105.4	94.5
40.0 - 44.9	6.2	4.6	1,550	3,900	1,351	3,298	114.7	118.3
45.0 - 49.9	0.1	0.1	1,996	4,460	2,336	5,185	85.4	86.0
50.0 - 54.9	13.8	18.1	888	2,323	1,157	2,941	76.8	79.0
55.0 - 59.9	0.1	-	2,195	5,242	3,843	5,867	57.1	89.3
60.0 - 64.9	0.8	1.0	1,568	3,888	1,898	4,685	82.6	83.0
65.0 - 69.9	12.7	8.7	1,187	3,089	1,294	3,047	91.7	101.4
70.0 - 74.9	2.0	2.5	1,231	2,465	1,517	3,615	81.1	68.2
75.0 - 79.9	1.1	1.0	1,722	3,907	1,892	4,783	91.0	81.7
80.0 - 84.9	3.0	4.0	1,001	2,904	1,130	3,307	88.6	87.8
85.0 - 89.9	1.5	1.8	1,602	3,573	1,408	3,866	113.8	92.4
90.0 - 94.9	1.3	1.8	1,526	3,335	1,828	5,087	83.5	65.6
95.0 - 100.0	1.0	2.1	1,943	4,128	1,880	5,410	103.4	76.3

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table A-16

Average Earnings of Women and Men Aged 15-19, by Occupational Income Bracket,[1] Canada, 1970-71 and 1980-81

	Female labour force		Average earnings				Male/female ratio	
			Women		Men			
	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
	(Per cent)		(Dollars)				(Per cent)	
Occupational income bracket[1]								
0 - 10	-	0.1	3,839	5,936	2,907	8,057	132.1	73.7
11 - 20	0.2	0.1	1,955	6,682	2,435	7,208	80.3	92.7
21 - 30	-	-	1,725	6,797	2,223	9,507	77.6	71.5
31 - 40	0.2	0.1	1,965	4,508	2,237	6,204	87.4	72.7
41 - 50	0.1	0.3	1,544	4,515	2,595	5,976	59.5	75.6
51 - 60	0.1	0.2	2,115	4,404	2,623	5,817	80.6	75.7
61 - 70	0.2	0.3	2,176	4,737	2,308	5,626	94.3	84.2
71 - 80	0.3	0.6	1,813	5,029	2,217	6,864	81.8	73.3
81 - 90	0.2	0.3	2,045	3,556	1,932	4,897	105.8	72.6
91 - 100	0.8	1.0	1,824	4,065	2,028	5,764	89.9	70.5
101 - 110	1.5	1.3	1,475	3,809	2,237	6,126	65.9	62.2
111 - 120	0.6	0.7	1,726	4,318	1,818	5,408	94.9	79.8
121 - 130	0.5	0.8	1,747	3,752	1,744	4,911	100.2	76.4
131 - 140	2.5	3.1	1,359	2,908	1,649	3,979	82.4	73.1
141 - 150	10.8	5.6	1,298	3,846	1,449	4,101	89.6	93.8
151 - 160	6.7	5.4	1,397	3,495	1,515	3,956	92.2	88.3
161 - 170	3.6	3.8	1,540	3,614	1,690	4,214	91.1	85.8
171 - 180	27.0	28.6	1,648	3,673	1,403	3,508	117.5	104.7
181 - 190	21.4	24.6	1,012	2,437	1,153	2,846	87.7	85.6
191 - 201	23.3	23.0	886	2,218	942	2,773	94.1	80.0

1 The occupations listed in Table A-7 are represented here in groups of 10, based on the 1970 classification.

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table A-17

Average Earnings of Women and Men Aged 20-34, by Level of Male Numerical Dominance in Occupations, Canada, 1971 and 1981

	Female labour force		Average earnings				Male/female ratio	
			Women		Men			
	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
	(Per cent)		(Dollars)				(Per cent)	
Male dominance in occupations (per cent)								
0 - 4.9	21.6	17.7	3,991	10,480	5,393	13,119	74.0	79.9
5.0 - 9.9	2.0	1.6	4,439	11,584	5,361	13,879	82.8	83.5
10.0 - 14.9	3.1	2.2	2,605	6,848	4,064	9,517	64.1	72.0
15.0 - 19.9	4.1	4.8	2,402	6,178	3,661	8,114	65.6	76.1
20.0 - 24.9	2.3	2.5	4,039	10,508	5,766	13,683	70.0	76.8
25.0 - 29.9	14.3	17.1	3,452	9,100	5,090	12,115	67.8	75.1
30.0 - 34.9	13.5	6.0	5,291	13,772	7,152	18,951	74.0	72.7
35.0 - 39.9	5.1	4.7	3,080	8,240	5,175	14,056	59.5	58.6
40.0 - 44.9	5.7	5.8	3,479	9,235	4,935	11,974	70.5	77.1
45.0 - 49.9	0.2	0.2	3,690	10,342	5,825	15,420	63.3	67.1
50.0 - 54.9	6.3	8.4	2,928	7,921	5,183	12,655	56.5	62.6
55.0 - 59.9	0.1	0.1	3,685	10,335	6,428	14,459	57.3	71.5
60.0 - 64.9	1.2	1.1	3,624	8,703	5,432	13,302	66.7	65.4
65.0 - 69.9	8.9	4.9	3,316	8,555	5,719	11,698	58.0	73.1
70.0 - 74.9	1.4	2.2	3,196	7,744	5,247	12,586	60.9	61.5
75.0 - 79.9	1.7	3.4	4,063	12,222	7,285	18,328	55.8	66.7
80.0 - 84.9	2.8	4.7	3,730	9,842	6,173	13,472	60.4	73.1
85.0 - 89.9	2.7	5.9	4,013	11,781	6,410	16,179	62.6	72.8
90.0 - 94.9	1.5	2.4	3,684	10,556	6,586	15,643	55.9	67.5
95.0 - 100.0	1.5	4.3	4,155	11,808	6,443	16,457	64.5	71.8

SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table A-18

Average Earnings of Women and Men Aged 20-34, by Occupational Income Bracket, Canada, 1970-71 and 1980-81

	Female labour force		Average earnings				Male/female ratio	
			Women		Men			
	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
	(Per cent)		(Dollars)				(Per cent)	
Occupational income bracket[1]								
0 - 10	0.2	0.8	7,375	16,944	14,009	27,755	52.6	61.0
11 - 20	0.8	2.0	5,593	15,208	10,463	22,837	53.5	66.6
21 - 30	0.2	0.7	5,896	15,235	9,044	22,575	65.2	67.5
31 - 40	1.0	2.1	5,140	14,793	8,343	20,787	61.6	71.2
41 - 50	0.5	1.1	5,310	13,701	8,204	20,226	64.7	67.7
51 - 60	0.3	0.9	5,739	14,587	7,705	19,074	74.5	76.5
61 - 70	0.4	1.3	4,214	12,661	7,465	19,472	56.5	65.0
71 - 80	1.4	1.9	4,416	10,973	7,494	17,530	58.9	62.6
81 - 90	.9	1.1	5,429	13,210	6,918	17,227	78.5	76.7
91 - 100	10.6	6.4	5,455	13,980	6,782	16,795	80.4	83.2
101 - 110	2.5	3.0	4,253	10,651	6,239	15,528	68.2	68.6
111 - 120	0.8	1.0	3,611	9,829	5,631	14,748	64.1	66.6
121 - 130	1.0	1.5	3,844	9,576	5,437	13,145	70.7	72.8
131 - 140	2.5	3.7	3,606	9,375	5,096	12,297	70.7	76.2
141 - 150	9.0	4.7	3,563	9,884	5,769	12,671	61.8	78.0
151 - 160	11.0	10.4	3,929	10,664	4,801	12,581	81.8	84.8
161 - 170	3.8	4.8	3,312	8,050	4,822	11,343	68.7	71.0
171 - 180	32.0	31.4	3,647	9,300	5,026	12,445	72.6	74.7
181 - 190	11.5	11.5	2,564	6,503	4,446	10,659	57.7	61.0
191 - 201	9.5	9.6	2,281	5,628	3,395	8,678	67.2	64.9

1 The occupations listed in Table A-7 are represented here in groups of 10, based on the 1970 classification.
SOURCE Statistics Canada, 1971 and 1981 Censuses, special tabulations.

Table A-19

Women Absent From Work Because of Pregnancy, With and Without Financial Compensation, Canada, 1978-81

	Women absent from work because of pregnancy[1]	Financial compensation received		Unemployment insurance benefits received	
		Number	Proportion	Number	Proportion
	(Thousands)	(Thousands)	(Per cent)	(Thousands)	(Per cent)
1978	120	87	72.1	79	65.8
1979	156	123	78.5	114	73.3
1980	130	100	76.8	90	69.1
1981	150	117	78.3	106	70.8
Average	139	107	76.7	97	70.0

1 Women for whom the more recent absence from work that year was due to pregnancy.
SOURCE Statistics Canada, *The Labour Force*, Cat. 71-001, November 1982.

Table A-20

Distribution of Preschool Children Whose Parents Are Dissatisfied With Daycare Arrangements, by Age of Mother, Canada, February 1981

	Total number of children	Number of children whose parents are dissatisfied	Proportion of complaints
	(Thousands)		(Per cent)
Age			
15-24	167	21	12.4
25-34	793	119	15.0
35 and over	173	25	14.4
Total	1,133	165	14.5

SOURCE Statistics Canada, "Childcare Survey," *The Labour Force*, Cat. 71-006, August 1982.

Table A-21

Distribution of Preschool Children Whose Parents Are Dissatisfied With Daycare Arrangements, by Age of Children, Canada, February 1981

	Total number of children	Number of children whose parents are dissatisfied	Proportion of complaints
	(Thousands)		(Per cent)
Under 1 year	155	17	11.0
1 year	132	20	15.2
2 years	160	27	16.9
3 years	171	37	21.6
4 years	223	34	15.2
5 years	292	30	10.3
Total	1 133	165	14.5

SOURCE Statistics Canada, "Childcare Survey," *The Labour Force*, Cat. 71-006, August 1982.

Table A-22

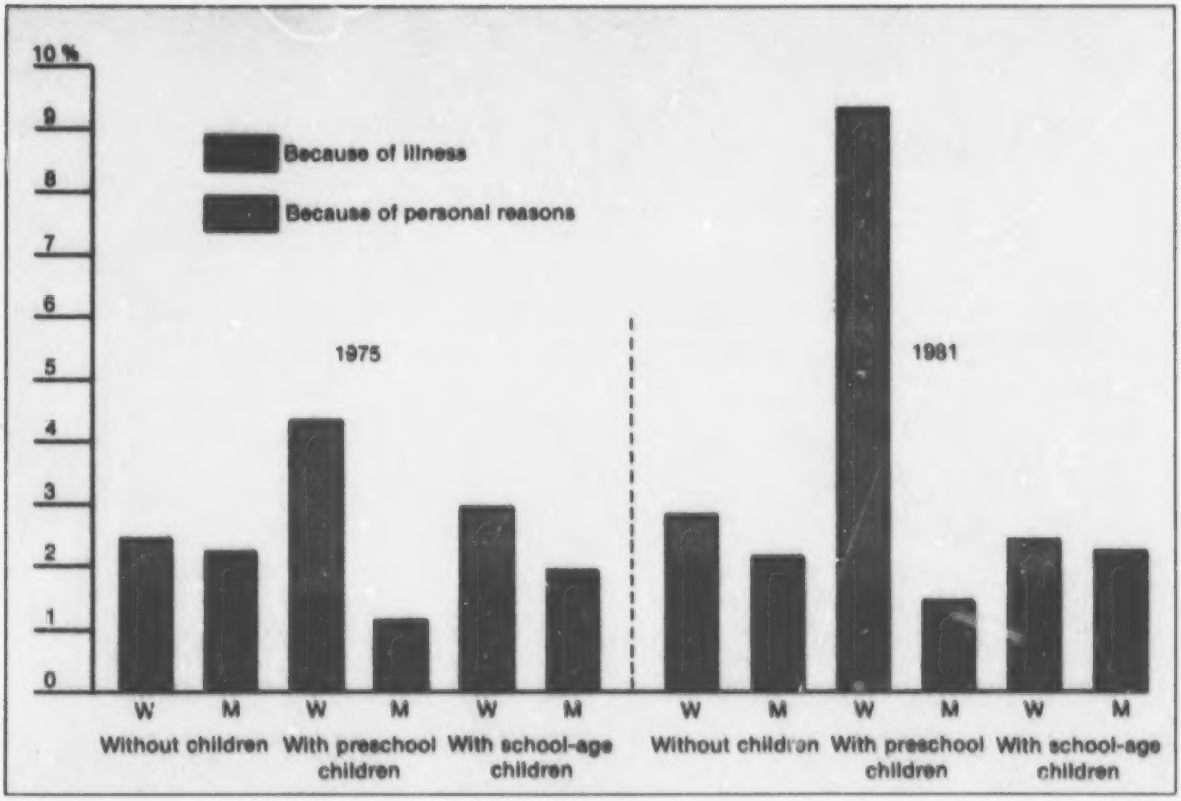
Distribution of Preschool Children Whose Parents Are Dissatisfied With Daycare Arrangements, by Parents' Earnings Bracket, Canada, February 1981

	Total number of children	Number of children whose parents are dissatisfied	Proportion of complaints
	(Thousands)		(Per cent)
Under $15,000	186	32	17.2
$15,000 - $24,000	369	53	14.4
$25,000 - $34,000	220	34	15.5
$35,000 or more	182	28	15.4
Not available	177	17	9.6
Total	1,133	165	14.5

SOURCE Statistics Canada, "Childcare Survey," *The Labour Force*, Cat. 71-006, August 1982.

Chart A-1

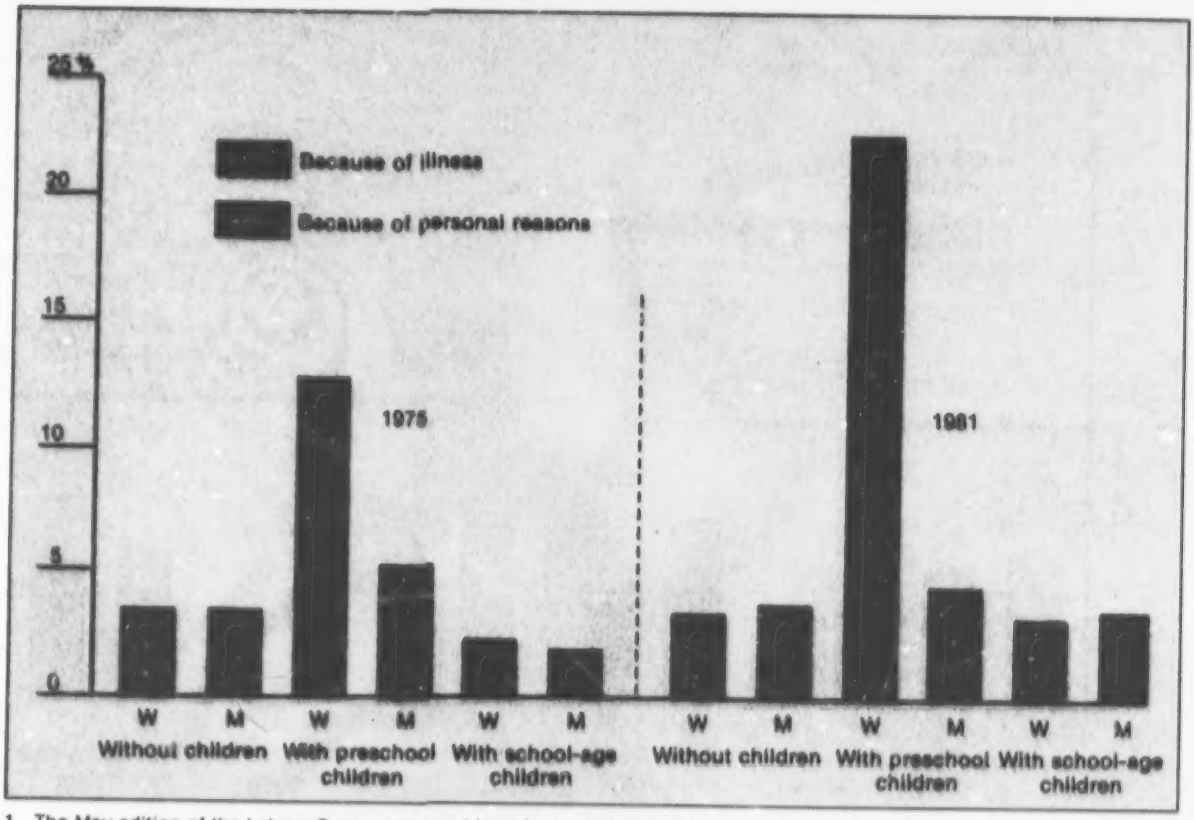
Married Persons Temporarily Absent From Work, by Family Status and Sex, Canada, 1975 and 1981[1]



1 The May edition of the Labour Survey was used in order to correspond as closely as possible with census data (June 1981).
SOURCE Statistics Canada, Labour Force Survey, special tabulations.

Chart A-2

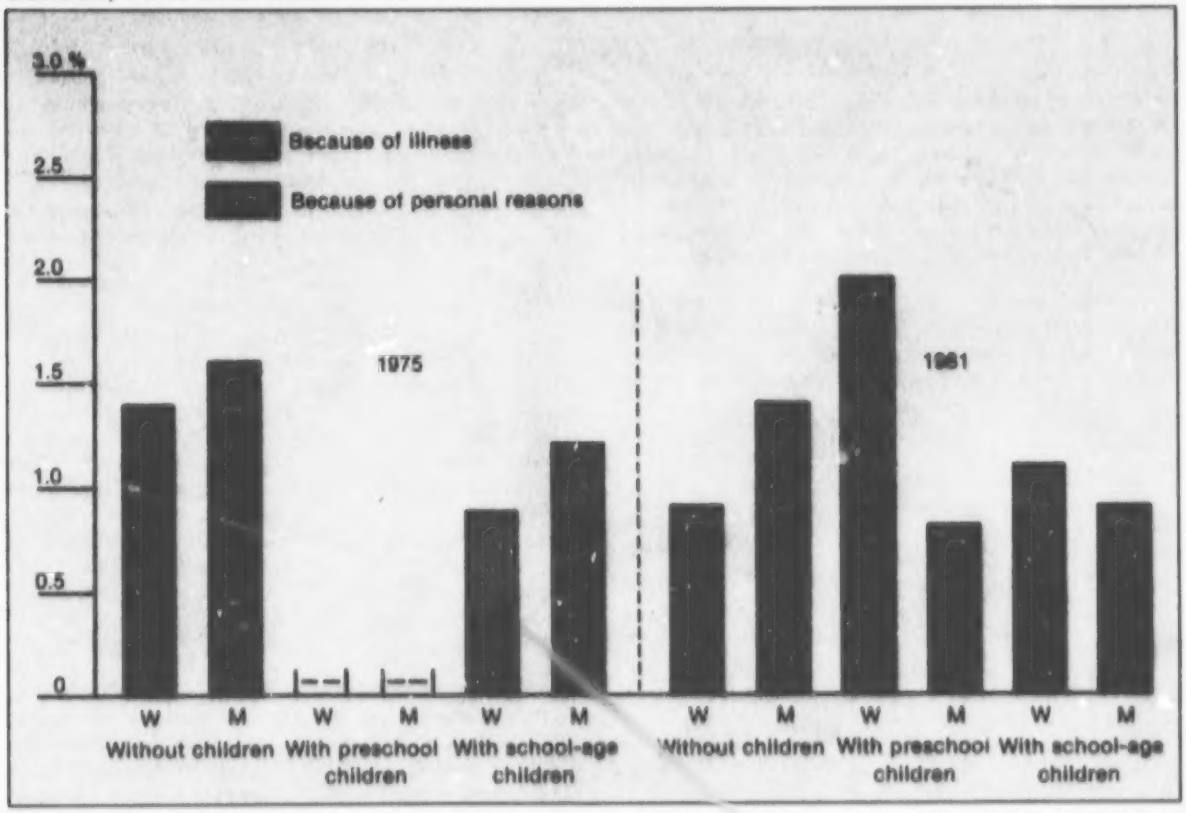
Single Persons Who Have Left Work, by Family Status and Sex, Canada, 1975 and 1981[1]



1 The May edition of the Labour Survey was used in order to correspond as closely as possible with census data (June 1981).
SOURCE Statistics Canada, Labour Force Survey, special tabulations.

Chart A-3

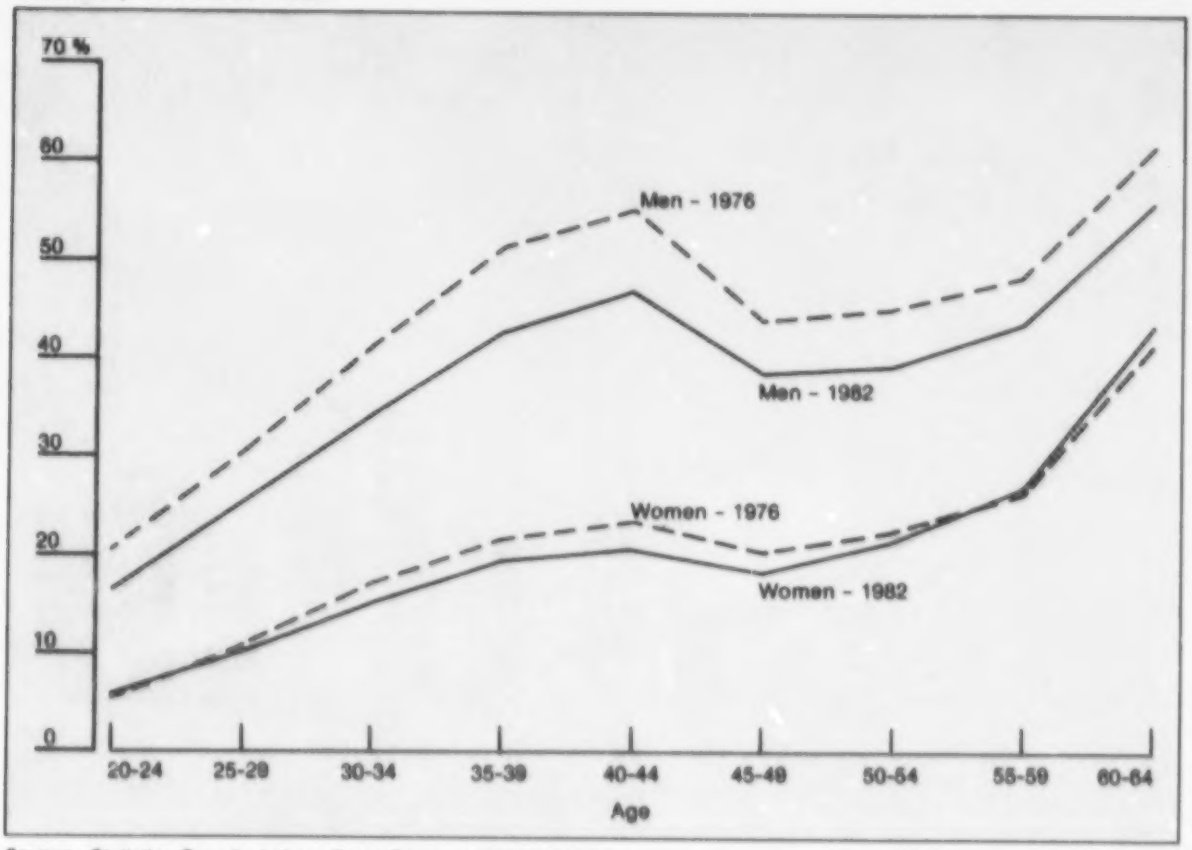
Single Persons Temporarily Absent From Work, by Family Status and Sex, Canada, 1975 and 1981[1]



1 The May edition of the Labour Survey was used in order to correspond as closely as possible with census data (June 1981).
SOURCE Statistics Canada, Labour Force Survey, special tabulations.

Chart A-4

Proportion of Workers in "Permanent" Positions, by Sex and Age Group, Canada, 1976 and 1982



Source: Statistics Canada, Labour Force Survey, special tabulations.

B Methodological Considerations in the Measurement of Occupational Diversification

Most research that attempts to assess how far women have to go before achieving earnings parity with men is implicitly based on an important assumption: that the ultimate goal is for the representation of the sexes to be exactly equal in all occupations, or at least as close to this "ideal" as possible.

The authors of such works take for granted that there are no differences in personal preference between men and women when it comes to the choice of an occupation. However, differences do indeed exist. One need only look at the relative lack of success of federal manpower training projects such as the institutional-training program and especially the industrial-training program, which were supposed to encourage women to enter so-called "male" occupations. The data available at present do not lead us to believe that this situation could disappear entirely even if men and women were raised in exactly the same way from birth and even if market barriers that affect women more than men were completely eliminated.

Once these two hypotheses are abandoned, an index to measure the degree of correspondence between the occupational profile of men and women can be easily set up. This index, known as a "dissimilarity index," was first used by Staehle in a study on prices,[1] a field where the two hypotheses discussed above have no relevance.

The dissimilarity index can be expressed as follows[2]:

$$S_t = \tfrac{1}{2} \sum_{i=1}^{n} \left| m_{it} - f_{it} \right| \qquad 1 < t < N$$

where m_{it} is the proportion of the male labour force in occupation i at time t, and f_{it} is the proportion of the female labour force in the same occupation during the same year.

The possible values of index S range from 0 to 100, with 0 signifying that the same relative percentages of men and women are found across all occupations, so that in each occupation the proportion of women is the same as in the labour force as a whole. An index of 100, on the other hand, indicates that the occupation in question is composed exclusively of men or women. The index thus can show the smallest percentage of women (or men) who must change occupations before disaggregation will yield the same representation for both sexes, the occupational profile of the other sex remaining unchanged.

There is an alternative form of this index, calculated by adding up the absolute values of the differences between the percentage of the female labour force in each occupation and the percentage of the total labour force in this occupation (or h_{it}, given occupation i at time t):

$$I_t = \tfrac{1}{2} \sum_{i=1}^{n} \left| f_{it} - h_{it} \right|$$

There is a direct relationship between these two variants. It is easy to prove that:

$$I_t = (1 - p_{ft})\, S_t$$

where p_{ft} is the proportion of women in the labour force at time t. Consequently, the higher the percentage of women in the labour force, the lower the value of I – as long as the occupational diversification patterns of women entering the labour market are similar to those of the women already in the workforce. For this reason, some researchers feel that this variant has an edge in international comparisons; we do not share this opinion, however.

Let us assume that the occupational diversification of the female labour force is identical in two separate countries (and that the classification systems used in these countries are also the same), but that participation rates differ. The value of I for the two countries will not be the same because of the different participation rates, even though the index purports to measure occupational diversification. On the other hand, if women continue to increase their participation rates while altering their diversification patterns (which is what is occurring at the present time), no conclusions can be reached, since the index by itself

does not reveal to what extent the increased participation and occupational diversification rates contribute to the drop in the index.

Thus this index by itself is not all that useful, because: 1) there is no logical relationship other than mathematical between the increased participation rates and a constant level of female occupational diversification (and if only the participation rate changes, not diversification, it can be expected that the diversification index will stay the same); and 2) two different countries can have identical indexes, not because their occupational diversification patterns are similar, but because their participation rates are different. In addition, it must be remembered that in international comparisons there are problems related to the definitions used when occupations are sorted into categories, as well as differences in the disaggregation levels of occupational classifications.

The *S* index also poses a problem. A rise in the index from one year to another may reflect an increased concentration of women in certain occupations, or it may just as well be caused by changes in occupational structure – particularly if such changes lead to increases in the relative size of female occupations. In this instance, a rise in the *S* index does not necessarily mean that the economic status of women has deteriorated, and it can even be an indication of improvement.

If an index such as this is to be used to keep track of changes in female occupational diversification, there are two separate phenomena to be distinguished: 1) that caused by changes in the occupational structure or in the relative size of occupations; and 2) that caused by changes in the gender profile of occupations (in other words, the phenomenon that we actually want to measure).

Attempts to distinguish between these two phenomena have also run into the same problems: measurement techniques are neither skewsymmetric, transitive, nor robust. This creates an artificial third factor known as the "interaction effect," and so far no valid theoretical interpretation has been formulated to deal with this problem. For example, in trying to use this kind of index to measure changes in female occupational diversification between 1971 and 1981, the results for the two phenomena discussed above will be different depending on whether 1971 or 1981 is taken to be the base year for the index. And if data for a third year are added, the calculations collapse. Finally, it should be noted that both of these phenomena are highly susceptible to differences in the degree of occupational disaggregation used for the purposes of the calculations – in addition, of course, to the interaction effect.[3]

The most fundamental criticism that can be leveled at the various composite or aggregate indexes, however, is that they are of no help whatsoever in formulating policies designed to remedy a given situation. In our case, the task is to encourage occupational diversification in the female labour force while respecting freedom of choice.

Even though such indexes can not be faulted on technical grounds, at the best they can only indicate whether the occupational choices of women are becoming more diversified or not; to determine, for example, if changes are occurring in the right direction or whether further stimulation is required, other procedures are needed. In other words, if the goal is not simply to chart the phenomenon but also to explain it, composite indexes are of little help and may even cloud the issue.

A Proposition

Before starting to analyse occupational diversification in the female labour force, it is a good idea to establish the goal of such an analysis, and particularly its relevance for economists.

As demonstrated in this study, it is the low level of occupational diversification among women and an excess female labour supply situation in some occupations that have contributed significantly to the existence of a gap in employment earnings between men and women. It follows that improvements in occupational diversification should lead to a reduction of these gaps. But what indicators should economists monitor to see whether change is proceeding in the right direction? What trends should be encouraged to this end?

These questions can best be answered by first addressing other, more technical points. For example, what level of occupational disaggregation should be used for the study, if its aim is to arrive at specific recommendations?

The best response to this question is probably that the ideal level of disaggregation is that which corresponds best to the kind of education and skills demanded by a career – in other words, the level most conducive to an assessment of the relationship between a particular kind of training and an identifiable need on the labour market. This will make it easier to come up with specific corrective measures that have a real chance of doing some good. In the case of the status of women, this approach appears particularly suitable when it is remembered that it is increasingly apparent that female concentration in certain occupations has its roots in schooling.[4]

Statistics Canada's occupational classification system fulfills these requirements to a degree, especially when it comes to occupations requiring a university education. As a general rule, the greater the educational investment of an occupation in terms of human capital, the more likely it is that the occupation will merit its own place in the classification system.

This probably explains why there are so many more male occupations in the classification system. Even though the average level of educational attainment for women has been slightly higher than that of men for some time, it is well known that fewer women continue on to university, and, *a fortiori*, that fewer women hold university degrees. Although this situation is definitely changing, in the meantime the smaller number of female occupations probably results in an oversestimation of the various indexes used to measure occupational diversification in the female labour force.

Excessively heterogeneous groupings are more commonly found in occupations that require a lower investment in terms of human capital, in the sense that the requisite skills exhibit considerable variation; or it is also common to discover occupations too highly disaggregated for our purposes, so that regrouping is necessary. This is why we have reduced the number of our occupational categories to 201 from Statistics Canada's 485, while retaining all female-dominated occupations. This is still not necessarily the best classification system, since several Statistics Canada categories could be further disaggregated.

Once this step has been completed, changes in the occupational profile of women in these jobs during a given period can be examined by separating them into male-dominated and female-dominated occupations at the beginning of the period. This reveals the extent to which diversification has taken place, if at all. Moreover, the characteristics of the women who contributed most to this phenomenon can be isolated (according to age, schooling, and family status, for example). This information has direct relevance to policy formulation.

Before proceeding to this stage, however, it would be best to decide what constitutes a male occupation. For the purposes of our study, such an occupation is one where 50 per cent or more of the jobs are occupied by men. Other authors have proposed different criteria, defining male occupations as those where the proportion of positions occupied by women is less than in the labour force as a whole, for instance. However, by 1981 women already represented over 40 per cent of the labour force, so that according to the latter criterion any occupation where the proportion of women is under this figure would have to be considered male-dominated. We feel this would be misleading, for at least two reasons. First of all, the definition of an occupation as a male occupation should be based on intrinsic characteristics, and not on exogeneous factors. And since the female participation rate is on the rise, while there is little change in the male rate, female labour force representation will continue to increase. Consequently, the line dividing male from female occupations will be continually shifting, making comparisons over time difficult. Moreover, an occupation that is female today may not be so tomorrow, not because there are fewer women working in the field, but simply because the representation of women in the labour force as a whole has grown. In this way, an occupation can change its identity without any changes occurring in its actual characteristics. This kind of criterion may be useful in drawing the line between over- and underrepresentation of women in some occupations; this is obviously a normative, rather than pragmatic, usage of this criterion. We, on the other hand, do not see any reason why a group of occupations could not exist where men and women might be represented unequally, yet receive similar wages. In other words, from the point of view of economic analysis, there is nothing wrong with an occupation being a "female" occupation – that is, having more than 50 per cent of its workers female. However, if there is an excess labour supply in the occupation, then it makes economic sense to encourage diversification in a context of free choice.

Notes

CHAPTER 1

1 *Opportunity for Choice: A Goal for Women in Canada*, ed. Gail C. A. Cook, Statistics Canada in association with the C. D. Howe Research Institute (Ottawa: Supply and Services Canada, 1976).

2 Lucie Pépin, President's Letter, *Annual Report 1982-1983* (Ottawa: Canadian Advisory Council of the Status of Women, 1983), p. 1.

3 For more information on this topic, see Organisation for Economic Co-operation and Development, *Women and Employment* (Paris: OECD, 1980).

4 See, in particular, Jeannine David-McNeil and Annette Morin-Fortier, "Autonomie économique des femmes," a paper prepared for the Fédération des femmes du Québec, May 1983.

5 Kim Clark and Lawrence H. Summers, *Labour Force Participation Timing and Persistence*, Working Paper no. 977 (New York: National Bureau of Economic Research, September 1982), p. 44. For information on Canada, see Sylvia Ostry and Mahmood A. Zaidi, *Labour Economics in Canada*, third edition (Toronto: Macmillan, 1979), Table II-1, p. 33. For each census year between 1901 and 1971, the following female participation rates were established: 16.1, 18.6, 19.9, 21.8, 22.9, 24.1, 29.7, and 39.9 per cent.

6 Caution must be exercised in analysing these figures. Data on incomes are for the years 1970 and 1980. Data on participation rates, occupational diversification, and hours worked, however, are for the years 1971 and 1981. This situation arises because the census questions relating to information on the respondent (occupation, educational background, age, and so on) require a response as of the time of the census, whereas information on income is based on the calendar year preceding the census. Instances of a negative reported income have been excluded. Persons who reported working in 1970 or 1980 but who neglected to declare any employment earnings for these years have also been excluded. Consequently, in the 1971 Census 1.9 per cent of men and 7.1 per cent of women have been excluded from the calculations, and 2.9 and 3.5 per cent, respectively, have been disqualified in the 1981 Census. While it is unfortunate that some people must be excluded, this is inevitable if the averages are to be kept accurate. Most of the disqualified respondents (particularly the women) had said they were working, but had not reported any income from employment.

7 Here, we are dealing with women reporting positive employment incomes.

8 For a list of various institutional factors and labour market barriers that can affect the economic status of women, see Jac-André Boulet and Laval Lavallée, "Women and the Labour Market: An Analytical Framework," Discussion Paper no. 207, Economic Council of Canada, Ottawa, December 1981. The socialization process, barriers to women entering certain fields or occupations, and the unequal division of family and household responsibilities are examples of such factors.

9 For a critical analysis of the various theories, see Morley Gunderson and Frank Reid, *Sex Discrimination in the Labour Market: Theories, Data and Evidence*, Women's Bureau, Labour Canada (Ottawa: Supply and Services Canada, 1983).

CHAPTER 2

1 National Council of Welfare, *Women and Poverty* (Ottawa, October 1979). Revised figures should be available in 1984.

2 These figures are from the 1971 and 1981 Censuses. They do not include anyone declaring a zero or negative income for the census year, except in the case of participation rates. These latter rates include inhabitants of the Yukon and Northwest Territories, Indians on reserve, military personnel, and inmates; for this reason they differ slightly from Labour Force Survey figures.

3 Employment and Immigration Canada, *Labour Market Development in the 1980s* (Ottawa: Supply and Services Canada, 1981), p. 58.

4 This index measures the amount of change necessary to bring the representation of one group in line with that of another. The closer the index gets to 0, the greater the similarity between the two distributions. Changes in the index do not necessarily reflect changes in participation rates by age group, since the index is also affected by any changes in the relative size of age groups during the study period.

5 On this topic, see Dan Ciuriak and Harvey Sims, *Participation Rate and Labour Force Growth in Canada* (Ottawa: Finance Canada, April 1980).

6 For a more general and theoretical analysis of the impact of marriage and children on the economic status of women, see Albert Breton, *Marriage, Population, and the Labour Force Participation of Women*, Economic Council of Canada (Ottawa: Supply and Services Canada, 1984).

7 Abrar Hasan and Patrice de Broucker, *Unemployment, Employment and Non-Participation in Canadian Labour Markets* (Ottawa: Economic Council of Canada, forthcoming).

8 Jac-André Boulet and Laval Lavallée, "L'évolution des disparités linguistiques de revenus de travail au

Canada de 1970 à 1980," Discussion Paper no. 245, Economic Council of Canada, Ottawa, October 1983.

9 Public Service Commission of Canada, *1982 Annual Report* (Ottawa: Supply and Services Canada, 1983), Table 33, p. 84.

10 Public Service Commission of Canada, Human Resources Planning Division, *Women in the Canadian Public Service 1980* (Ottawa: PSC), p. 15.

11 Ibid, Table 4, p. 10 and Table 10, p. 18.

12 National Research Council, Committee on Occupational Classification and Analysis, *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, ed. D. J. Treiman and H. I. Hartmann (Washington, D.C.: National Academy Press, 1981), p. 33.

13 *Opportunity for Choice*, p. 122.

14 For other references, see in particular Catherine Sofer, "Emplois féminins et emplois masculins – Mesure de la ségrégation et évolution de la féminisation des emplois," *Annales de l'INSEE* 52, 1983, pp. 55-84.

15 Diane Werneke, *Microelectronics and Office Jobs: The Impact of The Chip on Women's Employment* (Geneva: International Labour Office, 1983), p. 30.

16 Carol Swan, "Women in the Canadian Labour Market," Task Force on Labour Market Development, Technical Study no. 36, Supply and Services Canada, Ottawa, 1981, pp. 79-80.

17 Claudia Goldin, "The Historical Evolution of Females' Earnings Functions and Occupations," Working Paper no. 529, National Bureau of Economic Research, New York, 1981.

18 Sylvia Ostry, *The Occupational Composition of the Canadian Labour Force*, 1961 Census monograph (Ottawa: Dominion Bureau of Statistics, 1967), p. 29.

19 Morley Gunderson, "Male-Female Wage Differentials and the Impact of Equal Pay Legislation," *Review of Economics and Statisticcs* 57, no. 4, 1975, pp. 462-469.

20 Naresh C. Agarwal, "Male-Female Pay Inequity and Public Policy in Canada and the U.S.," *Industrial Relations* 37, no. 4, 1982, pp. 780-802; Judith A. Alexander, "Equal-Pay-for-Equal-Work Legislation in Canada," Discussion Paper no. 255, Economic Council of Canada, Ottawa, March 1984.

21 Women with incomplete records, those under age 21, those who have never worked, and immigrant women enrolled in language courses have all been excluded from the initial group. The same exclusion criteria were applied to men, and apprentices whose training was not really part of this program have also been eliminated. For further information on this study, see Daniel Boothby, "Women Reentering the Labour Force and Training Programs: Evidence from Canada," working paper prepared for the Economic Council of Canada, Ottawa, 1984.

22 For an in-depth analysis of this question, refer to the work of Marthe Sansregret, including *The Recognition of Women's Experiential Learning in the United States* (Quebec: John Abbott College and the Direction générale de l'éducation des adultes, ministère de l'Éducation, 1983).

CHAPTER 3

1 M. S. Deveraux and E. Rechnitzer, *Higher Education – Hired?*, Statistics Canada and the Women's Bureau (Ottawa: Labour Canada, August 1980).

2 Statistics Canada, *A Statistical Portrait of Canadian Higher Education: From the 1960s to the 1980s* (Ottawa: Supply and Services Canada, 1983), p. 26.

3 W. Clark and Z. Zsigmond, *Job Market Reality for Postsecondary Graduation: Employment Outcome by 1978, Two Years After Graduation*, Statistics Canada, cat. 81-572 (Ottawa: Supply and Services Canada, 1981).

4 Deveraux and Rechnitzer, *Higher Education – Hired?*.

5 This issue is examined in Kathy Cannings entitled "Promotion and Earnings Differences of Males and Females in Large Canadian Firms," a working paper prepared for the Economic Council of Canada, Ottawa, 1984.

6 In the strict sense of the word, "generation" refers to a group of individuals born within a certain period. Here, however, we are referring only to those members of the same generation who were labour market participants at the two different points in time.

7 National Day Care Information Centre, *Status of Day Care in Canada, 1980* (Ottawa: Health and Welfare Canada, 1982).

8 Statistics Canada, *Survey of Child Care*, Cat. 71-001, August 1982.

9 OECD, *Women and Employment*, p. 34.

10 Ken Battle, "Some Aspects of the Economic Situation of Canada's Aged," Health and Welfare Canada, *Rapport* 5, no. 3 (December 1982), pp. 1,6-8.

11 Government of Canada, *Better Pensions for Canadians: Focus on Women* (Ottawa: Supply and Services Canada, 1982).

12 Health and Welfare Canada, Information Dissemination and Management Services Division, Basic Facts on Social Security Programs (Ottawa: 1983), Updated data.

13 National Action Committee on the Status of Women, "Women and Pensions," a brief prepared for the Pensions Committee, Ottawa, September 1982, p. 3.

14 House of Commons, *Pension Reform*, Report of Special Committee on Pension Reform (Ottawa: Supply and Services Canada, 1983).

CHAPTER 4

1 David-McNeil and Morin-Fortier, "Autonomie économique des femmes," p. 29.

2 D. C. McKie, B. Prentice, and P. Reed, *Divorce: Law and the Family in Canada*, Statistics Canada (Ottawa: Supply and Services Canada, 1983), p. 223.

3 Statistics Canada, *Vital Statistics, 1981, Vol. II – Marriages and Divorces*, Cat. 84-205 (Ottawa: January 1983).

4 McKie *et al.*, *Divorce: Law and the Family in Canada*, p. 225.

5 See in particular, Julien D. Payne, "Income Support Systems for Family Dependents on Marriage Breakdown: An Examination of Fundamental Policy Questions," The Institute of Law Research and Reform, University of Alberta, Edmonton, June 1982; The Canadian Institute for Research, "Matrimonial Support Failures: Reasons, Profiles and Perceptions of Individuals Involved," The Institute of Law Research and Reform, University of Alberta, Edmonton, March 1981; Ellen C. Schmeiser and David Macnak, "Proposal for a System of Automatic Enforcement of Maintenance Orders in Saskatchewan," Joint Committee on the Unified Family Court Pilot Project, Saskatoon, April 1981; Andy Wachtel and Brian E. Burtch, "Excuses: An Analysis of Court Interaction in Show Cause Enforcement of Maintenance Orders," Social Planning and Research, Vancouver, April 1981; Pierre Blouin and Diane Perreault, "Les pensions alimentaires," Politique de sécurité du revenu, ministère du Travail et de la main-d'œuvre, and "Les ordonnances de pensions alimentaires et les jugements en séparation ou en divorce," Direction des politiques de sécurité du revenu, ministère du Travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité du revenu, Quebec, May 1979; Gail Cook, "Approaches to Economic Consequences of Marriage Breakdown," Proceedings of Judicial Conference on Family Law, Vancouver, April 26-29, 1981; Ontario Ministry of Community and Social Services, *Study Report on the Parental Support Program*, Research and Demonstration Section (Toronto: Policy Analysis and Financial Planning, March 1977).

6 McKie *et al.*, *Divorce: Law and the Family in Canada*, p. 255.

7 The only data we were able to find were supplied by a study carried out in Calgary and Edmonton. They indicate that when divorced or separated men marry, or live with, divorced or separated women, in over one-third of the cases the women have children from a previous marriage. See Canadian Institute for Research, *Matrimonial Support Failures*, p. 176.

8 McKie *et al.*, *Divorce: Law and the Family in Canada*, p. 222.

9 Federal/Provincial Committee on Enforcement of Maintenances and Custody Orders in Canada, *Final Report*, June 7, 1983.

10 The word "Indian" refers to a native person who is subject to the provisions of the Indian Act. The names of these persons, who may live on or off-reserve, are registered with Indian and Northern Affairs Canada. Other native persons of Indian or Metis blood are subject to the same laws as all other Canadians. There are about 330,000 status Indians in Canada, as well as some 600,000 nonstatus Indians and Metis. Some of this latter group may live on reserves.

11 See in particular Indian and Northern Affairs Canada, *Indian Conditions: A Survey* (Ottawa: 1980); and Anthony H. Richmond and Darla Rhyne, "Ethnocultural Social Indicators for Canada: A Background Paper," Secretary of State, Policy Coordination, Analysis and Management Systems Branch, Ottawa, September 1982.

12 For a list of other problems connected with the status of Indian women, see Employment and Immigration Canada, "Native Women – Labour Force Development," Report to the Minister of Employment and Immigration by the Employment and Immigration Commission/Native Women's Association of Canada Working Group on Native Women's Employment, Ottawa, July 1981.

13 Andrew J. Siggner, "An Overview of Demographic, Social and Economic Conditions Among Canada's Registered Native Population," Indian and Inuit Affairs Program, Indian and Northern Affairs Canada, Ottawa, September 10, 1979.

14 Siggner, "An Overview"; and Indian and Northern Affairs Canada, Corporate Policy Sector, Research Directorate, "A Demographic Profile of Registered Indian Women," Ottawa, October 1979.

15 "A Demographic Profile."

16 Employment and Immigration Canada, Canada Manpower Training Program, *Annual Statistical Bulletin, 1981-1982*.

17 Siggner, "An Overview"; the figures for the current period are estimated.

18 Deborah G. Martin, "Patterns and Trends of University Achievements of Indian Graduates," Research Directorate, Indian and Northern Affairs Canada, Ottawa, 1979.

19 For further information on these various measures, see also Indian and Northern Affairs Canada, *Annual Report 1980-1981* and *Annual Report 1981-1982*; also Joseph Couture, "Secondary Education for Canadian Registered Indians: Past, Present and Future," second interim report, Research Directorate, Indian and Northern Affairs Canada, Ottawa, 1979.

20 See Indian and Northern Affairs Canada, *The Elimination of Sex Discrimination from the Indian Act* (Ottawa: August 1982); and Government of Canada, First Ministers' Conference, Ottawa, March 8-9, 1984.

21 Z. Zeman, "The Impacts of Computer/Communications on Employment in Canada: An Overview of Current OECD Debates," Institute for Research on Public Policy, Montreal, November 1979.

22 H. Menzies, *Women and the Chip: Case Studies on The Effects of The Introduction of Computers on Employment in Canada* (Montreal: Institute for Research on Public Policy, 1981).

23 For a discussion of the various works devoted to this issue, see Pierre-André Julien and Jean-Claude Thibodeau, "Impact de la micro-électronique sur l'emploi – Bibliographie récente commentée," research paper, Laboratoire en économie et gestion des systèmes de petites dimensions, Université du Québec à Trois-Rivières, May 1983.

24 M. C. McCracken and C. A. Sonnen, "Technology, Labour Markets and the Economy," a paper presented at the "Canada Tomorrow" conference, Ottawa, November 1983.

25 Labour Canada, *In the Chips: Opportunities, People, Partnerships*, Report of the Labour Canada Task Force on Micro-Electronics and Employment (Ottawa: Supply and Services Canada, 1982).

26 Economic Council of Canada, *In Short Supply: Jobs and Skills in the 1980s* (Ottawa: Supply and Services Canada, 1982), p. 44.

27 Science Council of Canada, *Science for Every Student – Educating Canadians for Tomorrow's World*, Report no. 36 (Ottawa: Supply and Services Canada, 1984).

CHAPTER 5

1 Science Council of Canada, *Science for Every Student*.

2 John Stuart Mill, *The Subjection of Women*, first edition (New York: Frederick A. Stokes Co., 1869), p. 29.

3 Royal Commission on the Status of Women in Canada, *Report* (Ottawa: Information Canada, 1970), p. 309.

APPENDIX B

1 H. Staehle, "A Development of the Economic Theory of Price Index Numbers," *Review of Economic Studies* 2, 1934-1935.

2 A good part of the notation used in the explanation of the index is taken from Catherine Sofer, "Emplois féminins et emplois masculins – Mesure de la ségrégation et évolution de la féminisation des emplois," *Annales de l'INSEE*, no. 52, 1983, pp. 55-84.

3 For a more extensive discussion of this point, see Jac-André Boulet and J. C. Robin Rowley, "Measurement of Discrimination in the Labour Market: A Comment," *Canadian Journal of Economics* 10, no. 1 (February 1977), pp. 149-154; also Jac-André Boulet and Paul Robillard, "Suggestion d'une technique pour différencier les effets de composition régionale des effets de composition industrielle," in *Comptes rendus, Congrès sur la méthodologie de l'aménagement et du développement*, ACFAS, 1977, pp. 86-92.

4 See in particular Jane Gaskell, "Education and Job Opportunities for Women: Patterns of Enrolment and Economic Returns," in *Women and the Canadian Labour Force*, proceedings and papers from a workshop held at the University of British Columbia, ed. Naomi Hersom and Dorothy E. Smith (Ottawa: Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, February 1982), pp. 256-306.

List of Tables and Charts

List of Tables

2-1 Total Contribution of Women to Family Earnings in Two-Parent Families, by Family Status, Canada, 1971, 1975, and 1979 5

2-2 Average Contribution of Women in the Labour Market to Family Earnings in Two-Parent Families, by Family Status, Canada, 1971, 1975, and 1979 5

2-3 Female Participation Rates in Nine Industrialized Countries, 1960, 1970, and 1981 6

2-4 Participation Rates of Women and Men, by Age Group, Canada, 1971 and 1981 7

2-5 Participation Rates of Women and Men, by Educational Attainment, Canada, 1971 and 1981 8

2-6 Participation Rates of Women and Men, by Family Status, Canada, 1971 and 1981 8

2-7 People Working Part-Time Involuntarily, by Age Group and Family Status, Canada, 1975 and 1982 12

2-8 Average Annual and Hourly Earnings of Women and Men, by Educational Attainment, Canada, 1970 and 1980 12

2-9 Average Hourly Wage of Women and Men, by Time Worked and by Union Membership, Canada, 1981 13

2-10 Diversification of Women Into Male-Dominated Occupations, by Age Group, Canada, 1971-81 16

2-11 Projected Change in the Proportion of Women in Male-Dominated Occupations to the Year 2000 17

2-12 Relative Position of Men and Women According to Level of Male Numerical Dominance in Occupations, Canada, 1971 and 1981 18

2-13 Numbers and Average Annual Earnings of Women and Men in the Twenty Highest-Paid Occupations, Canada, 1970-71 and 1980-81 19

2-14 Numbers and Average Annual Earnings of Women and Men in the Twenty Lowest-Paid Occupations, Canada, 1970-71 and 1980-81 20

2-15 Distribution of Men and Women Enrolled in the Institutional-Training Program, by Age Group and Nature of Course, Canada, 1973-82 24

2-16 Distribution of Women Enrolled in the Institutional-Training Program, by Chosen Occupation, Canada, 1973-82 25

3-1 Distribution of Labour Force, by Sex and Educational Attainment, Canada, 1961, 1971, and 1981 27

3-2 Distribution of Female Full-Time University Students, by Specialization and Level of Study, Canada, 1972-73 and 1981-82 29

3-3	Proportion of Women Among Full-Time University Students, by Specialization and Level of Study, Canada, 1972-73 and 1981-82	30
3-4	Employment Picture in 1978, by Sex, Two Years After Graduation	31
3-5	Change in Numbers of Men and Women in the Labour Forece, by Age Group, Canada, 1971-81	32
3-6	Average Weeks of Unemployment Insurance Benefits Received for Reason of Maternity, and Average Age of Recipient, Canada, 1975-80	34
3-7	Income of Economic Families with Head Aged 65 and Over, by Family Status, Canada, 1971 and 1981	36
4-1	Incidence of Single-Parent Families – Official Rate and Real Rate, Canada, 1961-81	39
A-1	Female Participation Rates in Nine Industrialized Countries, by Age Group, 1981	49
A-2	Change in the Female Labour Force, by Age Group and Family Status, Canada, 1971-81	50
A-3	Probability of Retaining One's Job At Least Five Years, by Age Group and Sex, 1976 and 1982	51
A-4	Average Number of Hours Worked Annually by Women and Men, by Family Status, Canada, 1971 and 1981	51
A-5	Average Number of Hours Worked Annually by Women and Men, by Age Group, Canada, 1971 and 1981	51
A-6	Average Number of Hours Worked Annually by Women and Men, by Educational Attainment, Canada, 1971 and 1981	51
A-7	Numbers and Average Annual Earnings of Women and Men in 201 Occupations, Canada, 1970-71 and 1980-81	52
A-8	Average Earnings of Women and Men, by Occupational Income Bracket, Canada, 1970-71 and 1980-81	57
A-9	Average Number of Hours Worked Annually by Women and Men, by Occupational Income Bracket, Canada, 1981	58
A-10	Distribution of Women Enrolled in the Institutional-Training Program, by Family Status, Canada, 1973-82	59
A-11	Distribution of Women Enrolled in the Institutional-Training Program Who Are Returning to Work After An Absence of At Least Two Years, by Number of Years Outside the Labour Market, Canada, 1973-82	59
A-12	Undergraduate and Occupational Program Enrolment, by Sex and Specialization, Canada, 1972-73 and 1981-82	60
A-13	Part-Time Enrolment at Master's and Doctorate Levels, by Sex and Specialization, Canada, 1972-73 and 1981-82	61
A-14	Distribution of Part-Time University Enrolment, by Sex and Age Group, Canada, 1972-73 and 1981-82	61
A-15	Average Earnings of Women and Men Aged 15-19, by Level of Male Numerical Dominance in Occupations, Canada, 1970-71 and 1980-81	62
A-16	Average Earnings of Women and Men Aged 15-19, by Occupational Income Bracket, Canada, 1970-71 and 1980-81	63
A-17	Average Earnings of Women and Men Aged 20-34, by Level of Male Numerical Dominance in Occupations, Canada, 1971 and 1981	64

A-18 Average Earnings of Women and Men Aged 20-34, by Occupational Income Bracket, Canada, 1970-71 and 1980-81 65
A-19 Women Absent from Work Becauce of Pregnancy, With and Without Financial Compensation, Canada, 1978-81 65
A-20 Distribution of Preschool Children Whose Parents Are Dissatisfied With Daycare Arrangements, by Age of Mother, Canada, February 1981 66
A-21 Distribution of Preschool Children Whose Parents Are Dissatisfied With Daycare Arrangements, by Age of Children, Canada, February 1981 66
A-22 Distribution of Preschool Children Whose Parents Are Dissatisfied With Daycare Arrangements, by Parents' Earnings Bracket, Canada, February 1981 66

List of Charts

2-1 Married Persons Who Have Left Work, by Family Status and Sex, Canada, 1975 and 1981 9
2-2 Distribution of Women and Men, by Accumulated Years of Work, Canada, 1976 and 1981 10
2-3 Number of Hours Worked by Women and Men During the Year, by Age Group, Canada, 1971 and 1981 11
2-4 Change in Average Annual Earnings of Women and Men, by Age Group, Canada, 1970-80 13
3-1 Distribution of Full-Time University Students by Sex, by Level of Study, Canada, 1972-73 and 1981-82 28
3-2 Proportion of Women and Men Aged 65 and Over Receiving Guaranteed Income Supplement (Whole or Partial Benefit), by Family Status and Age Group, Canada, June 1982 37
3-3 Proportion of Women and Men Living Alone Who Receive Guaranteed Income Supplement (Whole or Partial Benefit), by Age Group, Canada, June 1982 38
4-1 Average Income of Non-Native and Native Families With Dependants, Rural and Urban, Canada, 1980 41
A-1 Married Persons Temporarily Absent From Work, by Family Status and Sex, Canada, 1975 and 1981 67
A-2 Single Persons Who Have Left Work, by Family Status and Sex, Canada, 1975 and 1981 68
A-3 Single Persons Temporarily Absent From Work, by Family Status and Sex, Canada, 1975 and 1981 69
A-4 Proportion of Workers in "Permanent" Positions, by Sex and Age Group, Canada, 1976 and 1982 70

Établi en 1963 par une Loi du Parlement, le **Conseil économique du Canada** est une corporation de la Couronne composée d'un président, de deux directeurs et d'au plus vingt-cinq autres membres, qui sont nommés par le gouverneur en conseil.

Le Conseil est un organisme consultatif indépendant dont le mandat lui enjoint de faire des études, donner des avis et dresser des rapports concernant une grande variété de questions rattachées au développement économique du Canada. Le Conseil est autorisé à entreprendre des études et des enquêtes, de sa propre initiative ou à la demande du Ministre, et à faire rapport de ses activités. Chaque année, il doit préparer et faire publier un exposé sur les perspectives et les problèmes économiques à long et à moyen termes. Il peut aussi faire publier les études et les rapports dont la publication lui semble opportune.

Le président est le directeur général du Conseil; il en surveille les travaux et en dirige le personnel. Les montants requis pour acquitter les dépenses du Conseil sont prélevés sur les crédits que le Parlement vote à cette fin.

En tant que personne morale, le Conseil assume l'entière responsabilité des *Exposés annuels*, ainsi que de certains autres rapports qui sont clairement désignés comme étant des *Rapports du Conseil*. Figurent également au nombre des publications du Conseil, les *Études*, *Documents* et *Comptes rendus de colloques*, qui sont explicitement *attribués à des auteurs particuliers* plutôt qu'au Conseil lui-même. Celui-ci établit une politique générale touchant ces textes, mais c'est au président qu'il incombe de prendre la décision finale de faire publier, sous les auspices du Conseil économique du Canada, les ouvrages à nom d'auteur tels que les études, documents et rapports de colloques. Pour se prononcer sur la qualité, l'exactitude et l'objectivité d'une étude ou d'un document attribué à son auteur, le président est conseillé par les deux directeurs. De plus, dans le cas des *études à nom d'auteur*, le président et les deux directeurs sollicitent l'avis de lecteurs extérieurs spécialisés, qui font un rapport confidentiel sur la qualité de ces ouvrages. Le fait de publier une étude ou un document à nom d'auteur ne signifie pas que le président ou les membres du Conseil souscrivent aux conclusions ou recommandations contenues dans l'ouvrage, mais plutôt que l'analyse est jugée d'une qualité suffisante pour être portée à l'attention du public.

L'évolution de la situation économique des femmes

Les auteurs

Jac-André Boulet

Né à Bellecombe en 1946, il a fait ses études au Collège de Rouyn et à l'Université de Montréal. Il fait partie du personnel du Conseil économique du Canada depuis 1972. Il y a notamment étudié la question des disparités linguistiques de revenu et celle des dépenses de santé. Il a publié les résultats de ses recherches au Conseil et ailleurs, notamment dans des revues spécialisées et à l'occasion de divers congrès.

Laval Lavallée

Né à St-Paul, Alberta, en 1944, M. Lavallée a fait ses études au Collège St-Jean d'Edmonton, à l'Université Concordia et à l'Université d'Ottawa. Après avoir œuvré en informatique et en gestion urbaine, il a été expert-conseil sur les questions liées à l'emploi et aux politiques industrielles. Il a enseigné à l'Université d'Ottawa, à l'Université Carleton, à l'Université Concordia, à l'École des Hautes études commerciales et à l'Université du Québec à Hull. Il a travaillé au Conseil économique du Canada sur les questions liées aux marchés financiers, aux dépenses publiques et au marché du travail. Il est actuellement secrétaire adjoint et recherchiste à l'Office canadien pour le renouveau industriel.

JAC-ANDRÉ BOULET
LAVAL LAVALLÉE

L'évolution de la situation économique des femmes

Les résultats de cette étude demeurent l'entière responsabilité des auteurs et, en tant que tels, n'ont pas reçu l'adhésion des membres du Conseil économique du Canada.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste au:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue EC22-122/1984F
ISBN 0-660-91344-5

Canada: 6,95 $
à l'étranger: 8,35 $

Prix sujet à changement sans avis préalable

This study is also available in English under the title: *The Changing Economic Status of Women*.

Table des matières

Avant-propos vii

Remerciements ix

1 Introduction 1
Les principaux points de repère 1
Le choix des thèmes étudiés 2
Une conception axée sur le changement 3
Les comparaisons femmes/hommes 3
Une approche descriptive et statistique 4

2 La situation générale 5
L'origine des changements 5
La participation au marché du travail 6
Les revenus de travail 12
La diversification professionnelle 15
Salaire égal, travail égal ou équivalent 23
La formation des adultes 25

3 Les étapes du cycle de vie 29
La formation scolaire 29
Les cours à temps plein 29
Les cours à temps partiel 30
L'entrée sur le marché du travail 33
La maternité 36
La diminution des responsabilités familiales 37
La pré-retraite et la retraite 38

4 Problèmes particuliers 43
Les familles monoparentales 43
Les femmes autochtones 45
L'évolution technologique 46

5 Conclusions 49

A Tableaux 55

B Considérations méthodologiques sur la mesure de la diversification professionnelle 77

Notes 81

Liste des tableaux et graphiques 85

Avant-propos

Le trait peut-être le plus marquant de l'évolution du marché canadien du travail au cours des trois dernières décennies a été l'augmentation continue du nombre de femmes au sein de la population active. Ainsi, les femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire ou scolaire et qui ont un emploi rémunéré à temps partiel ou à temps plein représentent désormais une part plus importante de la force de travail. En outre, le nombre de femmes qui entreprennent une carrière nécessitant des études postsecondaires a enregistré une hausse spectaculaire. Dans les domaines de la médecine, du droit, des affaires, de l'administration publique et de la programmation informatique, l'augmentation des effectifs féminins a été particulièrement remarquable.

Malgré ces progrès, les femmes doivent encore affronter certains obstacles économiques qui les défavorisent sur le marché du travail. Comme l'expansion économique sera vraisemblablement moins rapide dans les années à venir qu'au cours des dernières décennies, on peut se demander si les taux d'activité féminins pourront continuer de s'accroître et si les femmes pourront maintenir le rythme de leur entrée dans des professions non traditionnelles.

Comparativement à ce qui s'est fait dans d'autres disciplines au Canada, les économistes n'ont pas accordé tellement d'attention aux diverses questions que soulevait la participation accrue des femmes à la vie économique. En s'engageant dans ce domaine inexploré, le Conseil économique s'est fixé des objectifs qui visaient à jeter les bases sur lesquelles on pourra approfondir les recherches, tant à l'extérieur qu'au sein même du Conseil. Voici quels sont ces objectifs :

- Décrire les principaux aspects de l'évolution de la participation des femmes au marché du travail;
- Préciser les professions où les femmes ont enregistré des progrès ou des reculs;
- Analyser les circonstances qui ont mené à ces gains ou pertes;
- Proposer, à partir des résultats des recherches effectuées, des mesures et des politiques susceptibles de favoriser l'égalité des chances pour les femmes dans l'économie.

C'est dans la perspective de ces objectifs que le Conseil économique a mis au point un modeste programme de recherches sur le rôle des femmes dans l'économie, dont cette étude fait partie. Évidemment, le Conseil ne s'attend pas à trouver des solutions à tous les problèmes auxquels les femmes sont confrontées. Néanmoins, il espère que des travaux de cette nature contribueront, ne serait-ce que très partiellement, à une meilleure compréhension et une connaissance plus approfondie de l'activité des femmes sur le marché du travail.

En conclusion, il convient de souligner que cette étude n'a pas reçu l'adhésion des membres du Conseil économique du Canada, comme toutes les études publiées par ce dernier et dont la responsabilité incombe exclusivement à l'auteur.

Elle est publiée avec l'autorisation du président du Conseil parce qu'elle représente, sur le plan analytique, un apport utile à une question d'intérêt public.

DAVID W. SLATER

PRÉSIDENT

Remerciements

Cette étude est la résultante des efforts d'un grand nombre de personnes qui nous ont permis de rassembler des renseignements très souvent épars, ou encore qui nous ont nourris de leurs commentaires tout au long des travaux. En premier lieu nous aimerions remercier ceux et celles qui nous ont fourni le soutien technique – André Bourdon, Carmen Pedro, Martine Poulin, Peter Sinclair et Micheline St-Cyr. De nombreux commentaires et des données indispensables nous ont été transmis par Bernard Assiniwi, Kenneth Battle, Kenneth Bennett, Patrice de Broucker, Daniel Boothby, Jeannine David-McNeil, Cécile Dumas, Pierre Fortier, Lorraine Garneau, Catherine Goodman, Margot Haug, Robert Jenness, Georges Latour, Jean-Marc Lévesque, Ian Macredie, Dave Markell, Claire McCaughey, Johanne McDonald, Suzan McKellar, Gilles Montigny, Mongi Mouelhi, Scott Murray, André Parent, Julien Payne, Viviane Renaud, Patrick Robert, David Sewell, Paul Touesnard, François Vaillancourt, Richard Veevers, Charles Walker et Maryanne Webber, ainsi que trois lecteurs anonymes.

Nous voulons enfin remercier Michel Forand et David R. Miller, qui nous ont aidés à faire la rédaction finale du rapport dans les deux langues. Nous demeurons toutefois les seuls responsables des erreurs ou omissions qui ont pu se glisser dans le texte.

1 Introduction

En 1976, Statistique Canada, de concert avec l'Institut de recherches C. D. Howe, publiait *L'objectif pour les Canadiennes : Pouvoir choisir*[1]. Le titre évoquait la situation qui prévaudrait si chaque personne, indépendamment de son sexe, pouvait, en faisant un choix donné, en tirer les mêmes avantages, en subir les mêmes inconvénients ou en payer les mêmes coûts. En d'autres termes, la société canadienne serait caractérisée par une liberté de choix véritable si tous les avantages et contraintes de nature émotionnelle ou financière qui sont associés à la vie en société, à l'exception de la maternité, étaient sans rapport avec le fait d'être homme ou femme. Parallèlement à cet objectif, l'étude en proposait un autre, de portée plus générale : élargir la gamme des choix réels accessibles aux Canadiens et aux Canadiennes, de telle façon que les coûts et les avantages liés à un choix particulier n'aient aucun rapport avec leur sexe.

Il ne s'agissait pas, bien sûr, d'amener la politique sociale à dicter quels devraient être ces choix, mais plutôt de placer les femmes et les hommes sur un pied d'égalité sociale en éliminant tout lien de causalité entre leur sexe et les coûts et les avantages découlant de leurs choix individuels. La réalisation de cet objectif, lisait-on dans l'étude, nous rapprocherait d'un horizon social où chacun et chacune poursuivrait son destin en fonction de son caractère, de ses aspirations et de ses capacités propres, plutôt qu'en fonction de préjugés sociaux fondés sur le sexe.

Pouvoir choisir offrait une présentation équilibrée des données statistiques et renfermait des suggestions positives qui se fondaient sur une appréciation réaliste de la situation. Tout en reconnaissant les dangers d'une interprétation fondée sur les moyennes statistiques, elle faisait ressortir les complexités de la participation des femmes au marché du travail et l'évolution de ce phénomène depuis quelques décennies. Elle montrait également à quel point les entraves qui s'opposent à une plus grande liberté de choix étaient variées, complexes et interdépendantes. En soulignant que la gamme des facteurs qui influent sur cette situation débordait sensiblement le cadre du marché du travail et que les possibilités d'intervention étaient limitées dans un système économique comme le nôtre, qui repose sur la préférence pour l'action individuelle, l'étude fournissait un cadre réaliste pour examiner les questions qui touchent les femmes d'aujourd'hui.

Nous avons cherché à situer nos travaux dans la même perspective, en insistant davantage, toutefois, sur les progrès que les femmes ont réalisés ces dernières années, non sans difficulté parfois. Nous avons voulu montrer que cette percée des femmes a de fortes chances – surtout si elle est mise en lumière et encouragée – de s'accélérer sous l'impulsion des plus jeunes au cours des prochaines années, celles qui constituent « la clé du progrès futur », pour reprendre une expression de la présidente du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme[2].

Les divers thèmes présentés dans notre étude ont ceci en commun qu'ils constituent des domaines importants d'analyse de l'évolution de la situation économique des femmes; d'où l'importance que nous attachons à leur activité sur le marché du travail. Nous avons cependant accordé une attention particulière aux changements que les femmes ont apportés – et, de plus en plus, continuent d'apporter – à leur préparation en vue d'exercer une activité rémunérée sur le marché du travail. De même, nous avons considéré la situation des femmes à la retraite qui bien souvent n'ont pu, pour diverses raisons, se préparer autant que les hommes à exercer une telle activité et dont on ne pourra améliorer la situation financière que par des interventions différentes de celles qui s'appliqueraient au marché du travail.

Les principaux points de repère

Malgré les changements importants qui se sont produits dans ce domaine depuis un certain nombre d'années, nos conclusions viennent souvent confirmer et appuyer celles qu'on trouve dans *Pouvoir choisir*. Par exemple, le problème du partage mal équilibré des responsabilités domestiques et familiales, qui entrave au plus haut point l'égalité des chances, persiste malgré l'accroissement du taux d'activité des femmes. On constate que de nombreux couples, probablement conscients du fait que l'égalité des chances pour les femmes en matière d'accession au marché du travail et de promotion professionnelle est grandement compromise par ces responsabilités[3], préféreraient contourner cette difficulté plutôt que de devoir en subir les inconvénients. D'une part, en effet, on note une hausse sensible des taux d'activité des femmes ayant des

enfants d'âge préscolaire, ce qui pourrait laisser croire que les responsabilités familiales freinent moins qu'auparavant l'entrée ou le retour des femmes sur le marché du travail. Mais, d'autre part, on observe que les femmes sans enfants en bas âge ont contribué encore bien plus à l'augmentation du nombre total des effectifs féminins sur le marché du travail. Il se peut que l'explication de ce phénomène tienne au fait que les femmes ou les couples ont décidé de reporter la naissance des enfants ou de ne pas en avoir, ou encore au fait qu'ils ont des enfants à l'école.

De plus, nous constatons qu'il existe toujours un écart important entre hommes et femmes du point de vue du nombre d'heures consacrées à une activité rémunérée. Quant à l'écart global des rémunérations, bien qu'il se soit rétréci, il reste substantiel; il varie d'ailleurs considérablement selon qu'on l'examine sous l'angle de l'âge, du niveau de scolarité ou de la profession. Enfin, le recensement de 1981 fait état d'un mouvement notable des femmes vers des champs traditionnellement occupés par les hommes, que ce soit dans leur formation ou sur le marché du travail. La spécialisation selon le sexe dans la formation ou dans l'emploi continue néanmoins de caractériser plusieurs secteurs.

De nombreux facteurs ont influé et continuent d'influer sur la situation économique des femmes. Les plus importants sont probablement les suivants :

– Le processus de socialisation et la division du travail selon le sexe, qui orientaient les femmes surtout vers les tâches familiales et domestiques ou vers des emplois analogues sur le marché du travail;

– La concentration des femmes dans quelques champs de spécialisation en matière de formation scolaire et professionnelle, qui les a amenées à se concentrer dans un certain nombre d'activités bien précises à leur arrivée sur le marché du travail;

– La rémunération plus faible touchée par les femmes et leur vulnérabilité plus grande au moment de mises à pied, que les employeurs justifient souvent en soutenant qu'elles sont un second gagne-pain dans la famille;

– Leur longévité, supérieure à celle des hommes;

– Leurs faibles ressources financières lorsqu'elles sont le seul soutien de la famille ou lorsqu'elles atteignent l'âge de la retraite.

L'influence de ces facteurs sur les femmes s'exerce différemment à différentes étapes de leur vie. Dans l'analyse qui suit, nous procéderons d'abord à une présentation rapide des causes probables de l'évolution récente, puis à une description générale de la situation des femmes sur le marché du travail. Nous nous attarderons ensuite à cinq périodes de leur vie, soit celles de la formation, de la première entrée sur le marché du travail, de la maternité et des responsabilités familiales, de la réduction de ces responsabilités (qui s'accompagne souvent d'un retour au marché du travail) et, enfin, de la retraite.

Le cas des femmes sans enfants, qu'elles soient mariées ou célibataires, sera signalé à l'occasion, sans toutefois faire l'objet d'une section spéciale. Nous accorderons par ailleurs une attention particulière à la situation économique des femmes autochtones et des femmes chefs de famille monoparentale. Enfin, nous traiterons brièvement de l'incidence possible de l'évolution technologique, avant de mettre en lumière les principales conclusions qui se dégagent de cette analyse.

Le choix des thèmes étudiés

Nous aurions pu élargir sensiblement la gamme des thèmes d'analyse. Nous aurions pu, par exemple, nous intéresser à la répartition des ressources financières ou des biens matériels entre mari et femme, aux habitudes respectives des femmes et des hommes en matière d'épargne, d'investissement ou de consommation, ou encore à l'incidence de la fiscalité sur l'offre de travail des femmes mariées.

Nous aurions pu, également, nous pencher sur les problèmes sociaux qui affligent davantage les femmes que les hommes – dont certains, d'ailleurs, se manifestent sur le marché du travail – ou encore sur la répartition des responsabilités familiales et domestiques entre les époux. Cette division des tâches a une incidence considérable sur les possibilités qu'ont les femmes d'accéder au marché du travail ou d'être promues au sein de l'entreprise où elles sont employées, mais les considérations qui déterminent de quelle façon ces responsabilités sont partagées ne sont pas du ressort de la science économique. Qu'il suffise de souligner qu'il semble se produire à cet égard des modifications qui, si subtiles qu'elles soient, n'en sont pas moins remarquables.

Nous nous sommes limités à examiner l'activité des femmes après leur arrivée sur le marché du travail, ainsi que les principaux facteurs (dont la scolarité) qui influent sur cette activité, parce que c'est dans ce contexte qu'on peut voir comment elles peuvent aspirer à l'autonomie financière. De toutes les nouvelles facettes du comportement des femmes qui ont été observées dans les études récentes sur cette question, leur volonté manifeste de jouir de l'autonomie financière est sans doute celle qui apparaît le plus souvent[4].

C'est sur le marché du travail que se trouvent réunies les conditions qui favorisent le plus la poursuite de cet objectif, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Les revenus de travail représentent en effet plus de 75 % des revenus personnels en

moyenne; par ailleurs, l'emploi rémunéré procure divers moyens d'assurer la sécurité financière pour la retraite. De plus, il faut bien reconnaître que nous vivons dans une société qui privilégie l'insertion sociale par la participation au marché du travail.

Ces préoccupations nous ont amenés à nous pencher sur la situation des femmes âgées. Bon nombre d'entre elles sont restées à la maison pendant leurs années actives pour s'occuper des tâches familiales et domestiques; elles se retrouvent aujourd'hui à la retraite, bien souvent sans ressources financières suffisantes pour éviter la pauvreté. On trouve dans une situation analogue les femmes autochtones et les femmes qui dirigent seules leur famille. Il arrive souvent que ces femmes ne peuvent accéder au marché du travail aussi facilement que les autres et qu'elles soient dès lors contraintes de subvenir avec des moyens modestes aux besoins de leurs enfants et, parfois, d'autres membres de la famille.

Une conception axée sur le changement

Tout indique que les nouvelles tendances observées depuis une vingtaine d'années au chapitre de la participation des femmes au marché du travail sont irréversibles. Pour un nombre de plus en plus élevé d'entre elles, cet engagement ne peut plus être considéré (comme ce fut longtemps le cas) comme une étape transitoire dans leur cycle de vie. Soulignons à cet égard le rapprochement qui s'est amorcé il y a quelques décennies entre les taux d'activité des femmes et des hommes classés suivant l'âge, et qui s'accélère depuis quelques années. Si l'on enregistre parfois des variations dans cette tendance, elles se sont toujours maintenues autour d'une trajectoire ascendante[5].

On pourrait examiner la question de façon statique en comparant la situation en 1981 à celle de 1971[6], sans se préoccuper des changements quantitatifs et qualitatifs qui se sont produits dans l'intervalle. Cette vision statique pourrait laisser croire que les choses ne changent que très lentement, sauf si les arrivées sont nettement plus importantes que les effectifs qui étaient déjà en place. Or, tel n'est pas le cas. Ainsi, pas moins de 1,8 million de femmes[7] sont entrées sur le marché du travail entre 1971 et 1981, ce qui constitue une hausse exceptionnelle, deux fois plus importante que celle qui avait été enregistrée de 1961 à 1971 et trois fois plus importante que celle observée de 1951 à 1961. Il faut néanmoins signaler qu'il y avait déjà plus de 2,5 millions de femmes dans la population active en 1971. Par ailleurs, au nombre de celles qui se sont ajoutées à la force de travail au cours de cette période, environ 800 000 (soit 44 %) ont opté pour des professions qui étaient majoritairement composées d'hommes en 1971, mais un million d'entre elles ont choisi des professions traditionnellement occupées par des femmes.

En axant notre étude sur les aspects dynamiques de l'évolution de la participation des femmes au marché du travail, nous pourrons mieux faire ressortir les caractéristiques qui ont marqué cette évolution du point de vue non seulement quantitatif mais aussi – et surtout – qualitatif. Nous pourrons ainsi voir ce que réserve l'avenir, puisque c'est l'accumulation des changements qui finira par modifier la configuration de la population active. D'autre part, il est plus facile, à l'aide d'une telle approche, de mettre en lumière les tendances les plus susceptibles d'accélérer cette évolution. Au cours des prochaines années, en effet, les jeunes femmes qui ont modifié, au cours de la décennie 1971-1981, le type de participation habituelle des femmes au marché du travail, devraient constituer une part importante des éventuelles promotions au sein de la structure hiérarchique des entreprises.

Une analyse qui ne serait axée que sur les changements pourrait cependant créer l'impression, tout aussi erronée, selon laquelle la situation s'améliore plus rapidement qu'elle ne le fait en réalité. Nous rappellerons donc à l'occasion les chiffres relatifs aux effectifs au début et en fin de période, afin de situer les changements dans leur perspective, en faisant ressortir leur incidence sur la composition des effectifs.

Les comparaisons femmes/hommes

Au cours de l'étude, nous avons souvent établi un parallèle entre la situation des femmes et celle des hommes. Nous récusons à l'avance tous ceux et celles qui verraient là une tentative de proposer la situation des hommes comme étant le modèle à atteindre. D'abord, on peut croire que bien des hommes n'envient peut-être pas leur propre situation; d'autre part, il est loin d'être certain que les femmes souhaitent que leur participation au marché du travail soit en tous points comparable à celle des hommes.

Il reste que l'un des moyens les plus commodes d'analyser la situation économique respective des femmes et des hommes consiste à comparer leurs revenus de travail. Or, le revenu moyen de travail d'un groupe est la résultante des divers facteurs socioéconomiques qui en caractérisent les membres et qui permettent à ceux-ci de toucher un salaire, compte tenu de la façon dont le marché perçoit ou rémunère ces facteurs. Il est bien difficile, dès lors, de comparer la situation des femmes et des hommes en matière de revenus de travail sans comparer du même coup les caractéristiques des uns et des autres.

Ces considérations permettent de croire que l'écart de revenus entre les femmes et les hommes n'est pas forcément un problème de nature économique, s'il s'avère qu'il découle de choix volontaires différents exercés sous les mêmes contraintes. Cela ne signifie pas, évidemment, qu'on soit justifié de rémunérer différemment les femmes et les hommes lorsque les tâches exécutées au sein d'une même entreprise sont de même nature ou de nature équivalente, exigent les mêmes efforts et sont accomplies avec une même productivité.

Une approche descriptive et statistique

Plutôt que d'expliquer, à l'aide de modèles théoriques (dont aucun ne fait l'unanimité), pourquoi il a existé par le passé ou il existe encore des écarts appréciables de revenus entre les femmes et les hommes, nous avons cherché à décrire la situation économique des femmes, à faire ressortir les progrès qu'elles ont accomplis et à mesurer l'incidence de ces progrès sur leur situation d'ensemble.

Il arrive, dans des études comme celle-ci, qu'on veuille expliquer les écarts de revenus en faisant appel à une analyse multivariée. Cette approche consiste à estimer la part des écarts qui tient aux différences entre les groupes considérés du point de vue des caractéristiques de main-d'œuvre, de même que celle qui est attribuable aux différences du point de vue des marchés ou des facteurs institutionnels[8], puis à imputer à un élément de discrimination le résidu inexpliqué.

Si nous avions utilisé cette approche, nos conclusions n'auraient pas été différentes de celles auxquelles sont parvenues les études précédentes. Nous aurions constaté qu'une part substantielle de l'écart de revenus entre femmes et hommes est attribuable notamment aux différences en matière de scolarité et de choix éducationnels et professionnels, ainsi qu'aux différences quant au nombre d'heures travaillées et à l'expérience de travail. Nous aurions conclu également que ces différences ne sont pas le fruit du hasard, qu'elles sont souvent le résultat du conditionnement conféré par l'éducation reçue en milieu familial et scolaire, de même que par les stéréotypes véhiculés dans notre société en ce qui touche les rôles respectifs des femmes et des hommes en général.

Enfin, nous aurions souligné qu'une partie non négligeable de l'écart de revenus n'est pas expliquée par ces facteurs, et ce, pour les raisons suivantes :

- On ne connaît pas tous les facteurs socioéconomiques qui influent sur les revenus des individus; il reste encore beaucoup à faire pour améliorer les divers modèles théoriques qui tentent d'expliquer comment se fait la détermination des revenus de travail;
- On ne possède pas toujours toute l'information chiffrée sur les divers facteurs connus qui peuvent influer sur les revenus respectifs de divers groupes de travailleurs;
- Dans bien des cas, l'information dont on dispose sur certains facteurs n'est qu'une approximation tronquée de la réalité;
- On ne sait toujours pas très bien comment les divers facteurs connus agissent les uns sur les autres pour produire ces niveaux de revenus. C'est pourquoi la forme et la spécification des modèles ne sont pas toujours certaines.

Il ne s'agit pas ici de nier qu'il puisse exister des éléments de discrimination sur le marché du travail. Mais il importe de montrer qu'une bonne partie de la proportion inexpliquée de l'écart de revenus entre les sexes tient à la faiblesse des données disponibles et des méthodes d'analyse. On ne peut donc, à notre avis, tout simplement incorporer sous la rubrique « discrimination » la totalité ou même la majeure partie du résidu non expliqué. Il faut d'ailleurs préciser qu'il existe un grand nombre de théories de la discrimination, que chacune comporte des failles au niveau de la démarche logique ou des hypothèses et, enfin, comme nous l'indiquions précédemment, qu'aucune ne fait l'unanimité[9].

2 La situation générale

L'origine des changements

De nombreux facteurs sont à l'origine des transformations qu'a subies la participation des femmes au marché du travail – l'inflation, qui a grugé une partie substantielle des budgets familiaux, n'étant sûrement pas des moindres. Des calculs effectués par le Conseil national du bien-être social révèlent que si, parmi les familles biparentales, aucune épouse ou mère de famille n'avait exercé une activité rémunérée en 1979, la proportion de familles pauvres serait passée de 7 à 12 %, ce qui aurait représenté un accroissement de 55 % de l'indice de pauvreté[1].

Cet accroissement de l'activité des femmes a été tel que, de 1971 à 1979, leur part globale des revenus de travail des familles biparentales n'a cessé de croître, passant de 14 à 19 % dans le cas des familles avec enfants de moins de 6 ans et de 11 à 17 % pour les familles où les enfants avaient 6 ans ou plus (tableau 2-1). Il importe toutefois de signaler que la contribution moyenne des femmes au revenu moyen des familles biparentales s'est toujours maintenue à près de 30 % au cours de cette période (tableau 2-2). C'est dire que, même si on trouve aujourd'hui plus de familles ayant une femme gagne-pain, ce qui, du coup, a fait croître la masse totale des revenus perçus par ces familles, en général la contribution moyenne des femmes au revenu de leur famille n'a pas changé. L'accroissement des revenus pour ce type de familles ne provient donc pas tant d'une hausse de la rémunération moyenne des femmes que d'une augmentation du nombre de femmes exerçant une activité rémunérée.

Tableau 2-1

Contribution globale des femmes au revenu de travail des familles bi-parentales[1], classées selon l'âge des enfants, Canada, 1971, 1975 et 1979

En pourcentage

	1971	1975	1979
Familles bi-parentales			
Sans enfant[2]	21,5	22,9	23,3
Avec enfants de moins de 6 ans seulement	13,8	15,2	19,1
Avec enfants de 6 à 15 ans seulement	11,3	14,2	17,0
Avec enfants de moins de 6 ans et de 6 à 15 ans	6,7	10,0	12,9
Moyenne pondérée	14,5	17,0	19,4

1 Familles dont le chef est âgé de moins de 65 ans.
2 Aux fins de ce tableau, on définit les enfants comme ayant moins de 16 ans.
SOURCE Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, compilation spéciale.

Tableau 2-2

Contribution moyenne des femmes au revenu de travail des familles bi-parentales[1], classées selon l'âge des enfants, Canada, 1971, 1975 et 1979

En pourcentage

	1971	1975	1979
Familles bi-parentales			
Sans enfant[2]	34,5	33,8	32,4
Avec enfants de moins de 6 ans seulement	27,8	28,6	28,2
Avec enfants de 6 à 15 ans seulement	23,9	25,0	25,0
Avec enfants de moins de 6 ans et de 6 à 15 ans	21,6	21,8	25,3
Moyenne pondérée	28,9	28,9	28,7

1 Familles dont le chef est âgé de moins de 65 ans.
2 Aux fins de ce tableau, on définit les enfants comme ayant moins de 16 ans.
SOURCE Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, compilation spéciale.

Outre les difficultés posées par la détérioration conjoncturelle, il faut aussi tenir compte des changements du côté de la demande d'emplois. D'une part, on a pu observer au cours des dernières décennies une diminution de l'importance relative des emplois traditionnellement dominés par une main-d'œuvre masculine – agriculteurs, pêcheurs, bûcherons et mineurs – qui s'est accompagnée d'un accroissement marqué de l'emploi dans le travail administratif, les services et les loisirs et dans d'autres professions de cols blancs, notamment l'enseignement et les sciences infirmières. D'autre part, la hausse des coûts

a incité les entreprises à créer des emplois à temps partiel ou de courte durée. Cette situation a fait l'affaire d'un grand nombre de femmes disposées à accepter, du moins à l'époque, une rémunération plutôt faible en échange d'une plus grande flexibilité en matière de travail. Elles pouvaient ainsi s'acquitter des responsabilités familiales immédiates, retourner aux études ou procurer un revenu d'appoint à la famille. De ce point de vue, le travail à temps partiel aura permis à de nombreuses femmes d'effectuer une première insertion sur le marché du travail et de se familiariser avec cette réalité nouvelle avant d'effectuer une entrée permanente. D'autres n'avaient pas le choix et devaient accepter l'emploi qu'on leur offrait. Nous reviendrons sur cette question.

L'évolution sociale et culturelle aura probablement joué un rôle encore plus important à l'égard de la participation accrue des femmes au marché du travail, du fait qu'elle a modifié la perception qu'elles ont de leur place dans la société. Par ailleurs, l'adoption de méthodes plus efficaces de régulation des naissances les a amenées à modifier leurs attitudes face au partage du temps à consacrer à la fondation d'une famille et à leur carrière sur le marché du travail. À ces facteurs il faut enfin ajouter l'élévation des niveaux de scolarité et les perturbations qu'introduisent dans la vie familiale les divorces et les séparations.

On pourrait sûrement ajouter d'autres facteurs à cette liste, mais comme le faisait remarquer l'OCDE récemment dans des travaux encore préliminaires, il est très difficile de rattacher l'accroissement des taux d'activité des femmes à des mesures spécifiques ou même générales adoptées par les pouvoirs publics, les employeurs ou les syndicats. Ce phénomène découle plutôt, comme nous l'avons souligné plus haut, de l'interaction de facteurs très divers et très complexes, parmi lesquels figurent les innovations techniques et les changements d'attitudes.

La participation au marché du travail[2]

Depuis quelques décennies, certains pays industrialisés enregistrent un accroissement sans précédent de la participation des femmes au marché du travail. Le Canada figure au nombre de ces pays : en 1950, une personne au travail sur cinq était une femme, tandis qu'en 1980, cette proportion avait doublé; on prévoit qu'à la fin des années 80, les femmes représenteront plus de 44 % de la population active[3].

Les transformations qui se sont produites à cet égard au cours des années 70 étaient l'aboutissement d'un long processus cumulatif. Elles représentaient aussi l'accroissement numérique le plus important (aidé en cela par l'explosion des naissances de l'après-guerre) et le plus diversifié qu'ait connu jusqu'à maintenant la main-d'œuvre féminine au Canada.

Dans la mesure où de nouvelles contraintes ne viendront pas entraver le cours de ces tendances, celles-ci pourraient contribuer sensiblement à réduire, sinon à supprimer tout à fait, les écarts qui existent entre les femmes et les hommes sur le plan économique.

Les taux d'activité des femmes ont connu une croissance rapide depuis 1960 au Canada, aux États-Unis, en Australie, en Suède et au Royaume-Uni. Alors qu'en 1960 le Canada affichait un retard substantiel par rapport à ces pays, de même que par rapport à la France, l'Allemagne de l'Ouest, l'Italie et le Japon, aujourd'hui il a rejoint les États-Unis et dépassé tous ces autres pays – sauf la Suède, qui mène avec un taux de plus de 60 %. En France, les taux ont oscillé pour se maintenir sensiblement autour du même niveau, alors qu'en Allemagne fédérale, en Italie et au Japon, ils ont baissé (tableau 2-3).

Tableau 2-3

Taux d'activité des femmes dans neuf pays industrialisés, 1960, 1970 et 1981

En pourcentage

	1960	1970	1981
Canada[1]	30,1	38,3	51,6
États-Unis	37,7	43,3	52,1
Australie	..	40,4	45,5
Japon	52,7	49,3	46,7
France	41,6	40,1	43,1
Allemagne de l'Ouest	41,2	38,4	38,5*
Royaume-Uni	39,5	42,0	46,6*
Italie	33,8	26,8	29,9**
Suède	..	50,0	60,5

*Chiffres provisoires.
**Taux de 1960.
1 Les taux pour le Canada dans ce tableau étant tirés de l'Enquête sur la population active, ils diffèrent légèrement de ceux qui apparaissent dans d'autres tableaux, qui proviennent des données du recensement.
SOURCE Constance Sorrentino, « International Comparison of Labor Force Participation, 1960-81 », *Monthly Labor Review*, vol. 106, nº 2, février 1983, p. 25.

Derrière les données globales se cachent cependant des différences au niveau des comportements et de la structure des âges. En Amérique du Nord, il est courant de voir les femmes occuper des emplois à temps partiel ou des emplois d'été, et le taux d'activité des adolescentes est très élevé. Il est également élevé au Royaume-Uni, où relativement moins de

jeunes femmes poursuivent des études postsecondaires. En France, en Italie et au Japon, par contre, les taux d'activité des adolescentes sont bas. Dans presque tous les pays, les taux d'activité atteignent leur apogée chez les personnes âgées de 20 à 24 ans. La présence des femmes d'âge adulte sur le marché du travail est particulièrement importante en Suède, étant facilitée par un bon réseau de garderies et de crèches et par une législation qui fournit de bonnes prestations de paternité et de maternité. Au Japon, l'activité économique des femmes diminue passablement au moment où elles se marient et élèvent des enfants en bas âge. Pour ce qui est des femmes âgées de 55 ans ou plus, la proportion de celles qui continuent de travailler activement est plus faible au Canada qu'aux États-Unis et dans la plupart des principaux pays de l'OCDE (tableau A-1).

Si l'on examine les taux d'activité au Canada, on constate d'abord que la participation des femmes au marché du travail s'est accrue sensiblement entre 1971 et 1981 tandis que celle des hommes n'a augmenté que légèrement (tableau 2-4). L'accroissement de la participation des femmes s'est fait sentir dans toutes les tranches d'âge, sauf celle des femmes plus âgées. Parmi les jeunes (15 à 19 ans), le taux des femmes se rapproche sensiblement de celui des hommes. Mais ce sont les femmes âgées de 25 à 44 ans qui ont le plus accru leur taux d'activité, qui a augmenté de moitié. Ceci a amené les profils de participation des femmes et des hommes à se rapprocher sensiblement. De 1951 à 1981, l'indice de dissemblance[4] entre les deux profils est passé de 10,8 à 3,6. Les projections réalisées au ministère des Finances laissent prévoir que l'indice ne sera plus que de 1,7 en l'an 2000, en supposant que les seules différences entre les taux d'activité des femmes et des hommes ne se manifesteront plus alors que dans les classes d'âge où les femmes donnent naissance aux enfants[5].

En ce qui touche la participation des femmes et des hommes classés suivant le niveau de scolarité (tableau 2-5), on note qu'ici également, les taux des seconds sont restés sensiblement les mêmes, tandis que, chez les premières, on constate que les taux d'activité se sont accrus dans toutes les tranches, mais davantage aux niveaux inférieurs, ce qui aura atténué l'incidence sur les revenus des progrès réalisés aux tranches supérieures. On constate aussi que le relèvement des niveaux de scolarité a une incidence plus forte sur les taux d'activité des femmes que sur ceux des hommes.

La situation familiale des femmes – un indicateur qui conjugue leur situation matrimoniale et l'âge de leurs enfants – continuait d'influer sur leurs taux d'activité en 1981, mais de façon nettement moins marquée qu'en 1971 (tableau 2-6). Suivant le recensement de 1971, seulement un peu plus du quart des femmes mariées ayant des enfants d'âge préscolaire avaient un emploi rémunéré, mais ce chiffre s'est accru de 76 % en 10 ans. On constate aussi un accroissement important (47 %) parmi les veuves et les femmes divorcées ou séparées ayant des enfants en bas âge. Chez les mères célibataires ayant de très jeunes enfants, on observe plutôt une légère décrois-

Tableau 2-4

Taux d'activité[1] des femmes et des hommes, classés selon la tranche d'âge, Canada, 1971 et 1981

En pourcentage

	Femmes		Hommes	
	1971	1981	1971	1981
15-19 ans	37,0	51,2	46,6	55,0
20-24 ans	62,8	78,2	86,5	92,0
25-34 ans	44,5	66,2	92,6	95,8
35-44 ans	43,9	64,6	92,3	95,6
45-54 ans	44,4	55,9	90,3	92,7
55-64 ans	34,4	35,4	80,1	77,8
65 ans et plus	8,3	5,3	23,6	17,1
Taux global[1]	39,9	52,9	76,4	79,4
Effectifs totaux (en milliers)	3 053	4 938	5 760	7 149

1 Pour des raisons de définition statistique, les taux de 1981 n'incluent pas les personnes vivant en institution. Si ces personnes avaient été comprises, le taux pour les femmes en 1981 aurait été inférieur de 0,7 point de pourcentage et celui des hommes serait demeuré inchangé.

SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau 2-5

Taux d'activité des femmes et des hommes[1], classés selon le niveau de scolarité, Canada, 1971 et 1981

En pourcentage

	Femmes		Hommes	
	1971	1981	1971	1981
Certificat d'études secondaires ou moins	34,3	43,5	71,0	71,4
Certificat ou diplôme non universitaire ou université sans diplôme	55,5	67,3	88,0	89,3
Baccalauréat, certificat ou diplôme universitaire moindre que le baccalauréat	63,2	75,9	90,0	91,9
Tout autre diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	69,4	80,1	91,1	92,2
Taux global[1]	39,9	52,9	76,4	79,4

1 Pour des raisons de définition statistique, les taux de 1981 n'incluent pas les personnes vivant en institution. Si ces personnes avaient été comprises le taux pour les femmes en 1981 aurait diminué de 0,7 point de pourcentage et celui des hommes serait demeuré inchangé.
SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau 2-6

Taux d'activité[1] des femmes et des hommes, classés selon la situation familiale, Canada, 1971 et 1981

En pourcentage

	Femmes		Hommes	
	1971	1981	1971	1981
Personnes mariées				
Sans enfant de moins de 16 ans	40,6	49,8	73,5	72,7
Enfant(s) d'âge préscolaire	27,1	47,7	94,0	96,8
Enfant(s) de 6 à 15 ans	40,3	59,3	92,8	95,0
Célibataires				
Sans enfant de moins de 16 ans	53,5	65,7	63,4	72,8
Enfant(s) d'âge préscolaire	45,1	44,9	84,2	84,8
Enfant(s) de 6 à 15 ans	59,7	61,4	80,7	80,9
Autres[2]				
Sans enfant de moins de 16 ans	28,6	32,0	56,2	64,3
Enfant(s) d'âge préscolaire	39,0	57,5	85,1	90,0
Enfant(s) de 6 à 15 ans	53,5	67,0	86,0	90,9
Total	39,9	52,9	76,4	79,4

1 Puisque ces taux portent sur des situations familiales, ils n'incluent pas les personnes vivant en institution ou dans des établissements commerciaux ou communautaires, tels les hôtels, motels, hôpitaux, prisons, etc.
2 Personnes séparées, divorcées, veuves.
SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

sance des taux d'activité, d'abord attribuable à une baisse du nombre de femmes âgées de 40 ans ou plus dans cette catégorie (tableau A-2). Or, il s'agit précisément là d'une tranche d'âge où les taux d'activité sont élevés.

En règle générale, la situation familiale ne semble pas susciter, au sein de la population féminine d'âge actif, plus d'obstacles à la participation au marché du travail qu'elle n'en suscite chez les hommes. Par conséquent, même si les écarts entre les taux d'activité des femmes et des hommes continuent d'être élevés, ils ne sont plus, autant que par le passé, liés à un type particulier de situation familiale, mais plutôt au fait que les femmes ont encore une propension

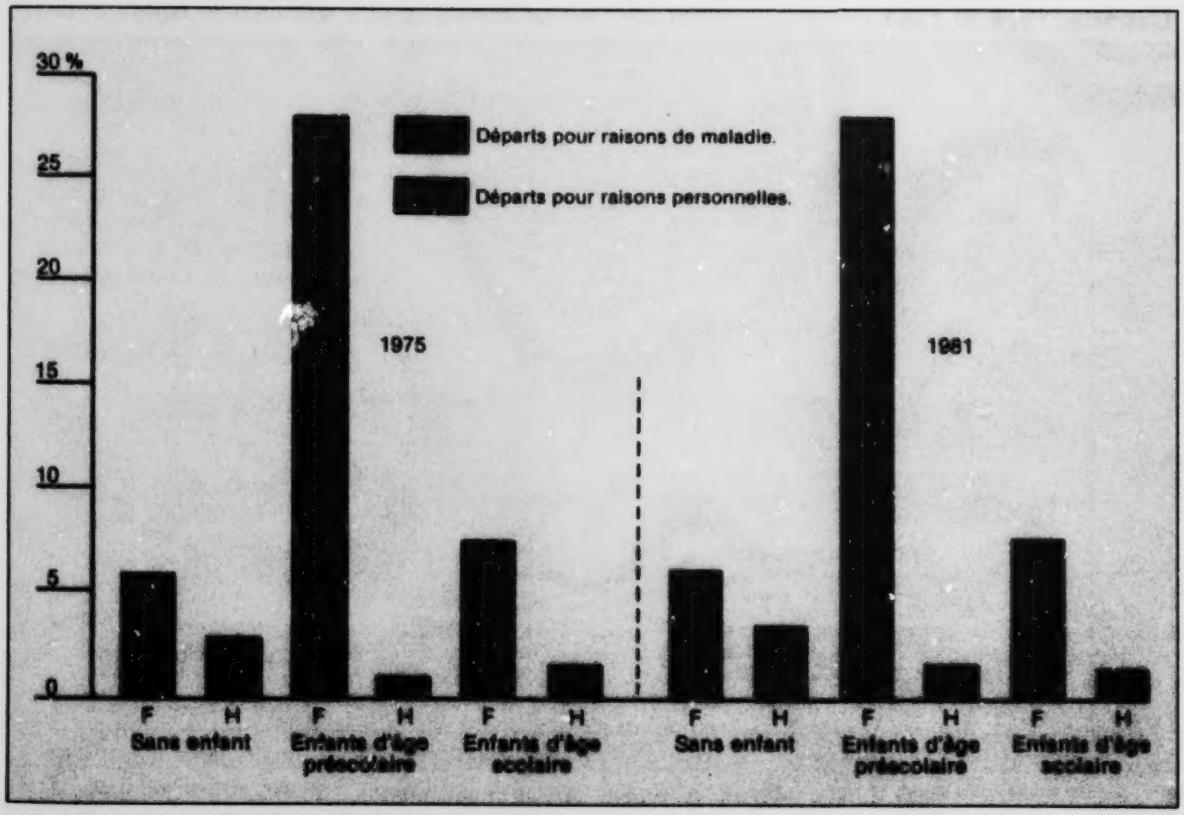
moins forte que les hommes à participer au marché du travail.

Si les tendances observées dans le passé du côté de la composition sociodémographique de la population active féminine s'étaient maintenues, ces hausses des taux d'activité auraient dû se traduire par un accroissement sensible du *nombre* de femmes ayant des enfants en bas âge. Or, ce n'est pas ce qui s'est produit. Les taux d'activité de ces femmes se sont effectivement accrus notablement, mais ce phénomène a peu contribué à l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail entre 1971 et 1981. Comme on peut le constater au tableau A-2, cet accroissement – qui, rappelons-le, se chiffrait à 1,8 million de personnes – se répartit ainsi : femmes sans enfant, 1,1 million; femmes avec enfants âgés de 6 à 16 ans, 400 000; femmes ayant des enfants d'âge préscolaire, 300 000. C'est dire que 83 % de la hausse du nombre de femmes sur le marché du travail est le fait de celles qui n'ont pas encore ou qui n'ont plus de responsabilités familiales directement liées à la présence de jeunes enfants. Ce phénomène tient essentiellement au fait que, au sein de la population totale en âge de travailler, le nombre de femmes ayant des enfants d'âge préscolaire a diminué légèrement de 1971 à 1981, tandis que celui des femmes appartenant aux autres catégories s'est accru de près de 30 %.

Le principal changement qui s'est produit au cours de cette période a trait au comportement des femmes mariées. D'une part, elles sont beaucoup moins nombreuses à interrompre leur participation au marché du travail lorsqu'elles se marient; et, d'autre part, les couples reportent souvent la création d'une

Graphique 2-1

Personnes mariées ayant quitté leur emploi, selon la situation familiale et le sexe, Canada, 1975 et 1981[1]



1 Le mois de mai de l'Enquête fut utilisé pour nous rapprocher le plus près du mois du recensement (juin 1981).
SOURCE Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

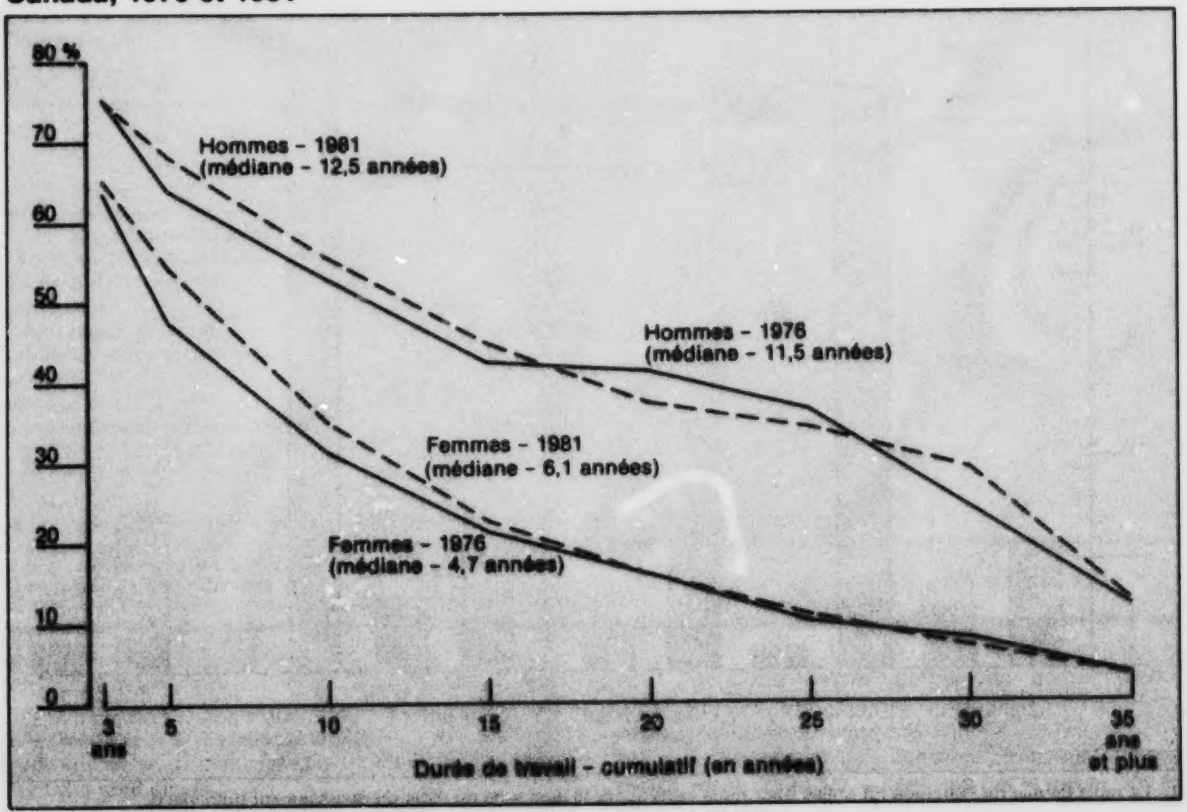
famille à une date ultérieure ou décident de ne pas avoir d'enfants du tout. Alors que les femmes ayant des enfants en bas âge participent moins que les hommes ou quittent leur employeur plus souvent, les hommes qui ont de jeunes enfants, au contraire, affichent une stabilité plus grande, qui est parfois même supérieure à celle des hommes qui n'ont pas d'enfants d'âge préscolaire ou scolaire (graphique 2-1). On observe le même phénomène en ce qui concerne l'absentéisme (graphique A-1). On peut aussi apprécier l'incidence des responsabilités familiales sur la situation des femmes en comparant les femmes et les hommes célibataires sans enfant pour se rendre compte qu'ils présentent le même type de comportement quant aux motifs de départ ou d'absence autres que la maladie (graphiques A-2 et A-3). On voit par là que l'attitude des couples face à la création d'une famille influe sur leurs comportements et sur la participation des femmes au marché du travail[6].

L'incidence des responsabilités familiales dépasse le seul cadre des taux d'activité et touche aussi à la performance moyenne des femmes à l'égard de divers indicateurs. En 1976, par exemple, seulement 31 % des femmes avaient une durée cumulée de travail de plus de 10 ans, alors que chez les hommes, cette proportion atteignait 52 % (graphique 2-2). En 1981, ces deux valeurs étaient de 35 et 55 %, respectivement. Quelque 37 % des hommes avaient cumulé 20 ans de service chez le même employeur en 1981, alors que seulement 16 % des femmes en avaient fait autant.

Par contre, on semble dénoter des changements pour l'avenir chez les jeunes femmes. Par exemple, dans la tranche des 20 à 24 ans, seulement 6 % des femmes en 1976 occupaient un poste permanent (c'est-à-dire des emplois dont la durée minimale attendue est de 20 ans), contre 21 % des hommes. En 1981, les hommes voyaient leur proportion baisser

Graphique 2-2

Répartition procentuelle des femmes et des hommes, selon la durée accumulée de travail, Canada, 1976 et 1981



SOURCE Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

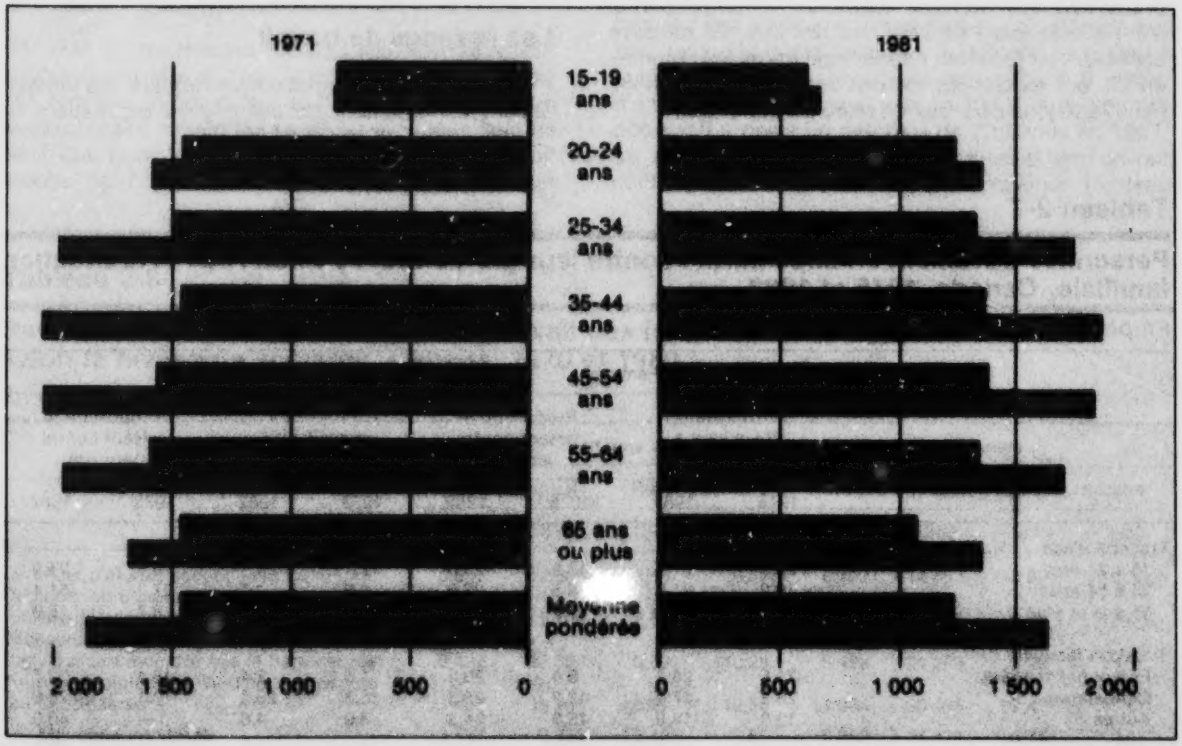
à 16 %, alors que celle des femmes ne bougeait pratiquement pas (graphique A-4), ce qui implique que la situation relative des femmes à cet égard s'est améliorée. En outre, il s'est produit un accroissement substantiel de la proportion des femmes qui gardent leur emploi au moins cinq ans; parmi les personnes âgées de moins de 40 ans, les proportions restent néanmoins plus élevées chez les hommes que chez les femmes (tableau A-3). Dans l'ensemble, cependant, on note certains changements qui laissent supposer que les femmes considèrent davantage comme permanente leur participation au marché du travail.

Entre les deux recensements, les femmes ont accru de 32 % leur taux d'activité, mais leur part du temps total consacré par les hommes et les femmes à une activité rémunérée n'a augmenté que de 25 %. En 1981, les femmes consacraient en moyenne 1 247 heures par année à des activités de ce genre, alors qu'en 1971 elles en consacraient 1 431; cela représente une réduction de 15 %. Chez les hommes, la baisse est de 13 % (graphique 2-3). Donc, non seulement les femmes sont-elles plus nombreuses à occuper un emploi rémunéré, mais elles sont également plus nombreuses à travailler à temps partiel ou une partie de l'année seulement. Il y a aussi plus de femmes en chômage; il y a 20 ans, leur taux de chômage était d'environ 3 %; 10 ans plus tard, il était passé à près de 7 %. Depuis juin 1982, le taux de chômage des hommes dépasse légèrement celui des femmes de façon presque systématique, pour se situer entre 11 et 12 %. L'écart semble toutefois se résorber et on pourrait bientôt voir le taux de chômage des femmes redevenir supérieur à celui des hommes.

Le choc apparent de la récession – c'est-à-dire celui qu'on mesure à l'aide des données sur l'emploi

Graphique 2-3

Nombre moyen d'heures travaillées[1] pendant l'année par les femmes et les hommes, classés selon la tranche d'âge, Canada, 1971 et 1981



1 Les calculs excluent les personnes qui ont déclaré un revenu de travail nul ou négatif pour l'ensemble de l'année précédant le recensement, soit 1970 ou 1980. Le nombre moyen d'heures travaillées en 1971 ou 1981 est obtenu en multipliant le nombre médian d'heures travaillées pendant la semaine précédant le recensement par le nombre médian de semaines travaillées pendant l'année.

SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

et sur le chômage – a davantage été ressenti par les hommes que par les femmes. Toutefois, les femmes ont absorbé une proportion plus importante que les hommes de la face cachée de la récession, c'est-à-dire celle qu'on mesure à l'aide des données sur le temps partiel involontaire et sur les travailleurs découragés. L'analyse du chômage, de l'inactivité et du phénomène du découragement fait l'objet d'une autre étude[7].

L'enquête de Statistique Canada sur la population active permet de jeter un autre éclairage sur cette question (tableau 2-7). Les données pour 1975 et 1982 – deux années de récession – montrent que, de 20 % en 1975, la proportion des femmes travaillant à temps partiel est passée à 25 % en 1982. En 1975, parmi celles qui travaillaient à temps partiel, 11 % s'y étaient résignées parce qu'elles n'avaient pu trouver un emploi à temps plein, tandis que les autres ne voulaient pas travailler à temps plein, préférant se consacrer aux études ou à leur famille, et ainsi de suite. En 1982, toutefois, 24 % des femmes travaillant à temps partiel auraient préféré un emploi à temps plein si elles avaient pu en trouver un. La proportion des hommes travaillant à temps partiel n'est que le quart de celle des femmes. On retrouve sensiblement le même phénomène parmi les hommes en ce qui touche les raisons motivant leurs choix, mais l'âge joue pour eux un rôle plus important.

Il reste qu'encore aujourd'hui, une très forte proportion de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel préfèrent cette situation au travail à temps plein. L'évolution récente de la conjoncture a cependant accru le nombre d'insatisfaits. Suivant les résultats encore préliminaires d'une étude de l'OCDE, cette conclusion se vérifie dans trois autres pays pour lesquels on dispose de données comparables, soit les États-Unis, l'Australie et la Finlande.

On observe les réductions les plus fortes quant au temps consacré à une activité rémunérée parmi les femmes mariées et les femmes célibataires ayant des enfants d'âge préscolaire (tableau A-4). Dans la tranche de 15 à 19 ans, la réduction a été de l'ordre de 32 %, tandis qu'elle a été de 35 % dans la tranche des 65 ans ou plus (tableau A-5). La durée de temps travaillé s'est à peu près maintenue parmi les femmes ayant au moins un certificat universitaire, tout comme parmi les hommes de cette catégorie (tableau A-6). Au total, alors qu'en 1971 les femmes travaillaient en moyenne 30 % moins d'heures annuellement que les hommes, en 1981 ce chiffre était passé à 32 %.

Les revenus de travail

D'après l'étude de Statistique Canada, les femmes étaient extrêmement désavantagées en matière de

Tableau 2-7

Personnes travaillant à temps partiel contre leur gré[1], classées selon l'âge et la situation familiale, Canada, 1975 et 1982

En pourcentage

	Femmes				Hommes			
	Proportion travaillant à temps partiel		Proportion le faisant contre leur gré		Proportion travaillant à temps partiel		Proportion le faisant contre leur gré	
	1975	1982	1975	1982	1975	1982	1975	1982
Tranche d'âge								
15 à 24 ans	22,2	31,3	13,8	29,8	17,1	24,0	9,5	24,9
25 à 54 ans	19,2	21,9	9,5	22,0	0,9	1,7	27,3	51,4
55 ans et plus	21,0	24,0	7,2	13,0	5,6	7,2	8,7	15,0
Situation familiale								
Personnes mariées	21,6	25,8	9,4	20,2	1,5	2,4	16,4	32,7
Célibataires	20,3	27,1	12,9	28,3	16,3	20,5	10,1	25,8
Autres	12,3	15,0	15,0	34,3	3,9	4,0	—	40,0
Total	20,3	25,1	10,8	23,6	5,1	6,9	11,3	27,6

1 C'est-à-dire, les personnes qui recherchaient un emploi à temps plein mais n'ont pu trouver que du travail à temps partiel.
SOURCE Statistique Canada, *La population active*, nº 71-001.

salaires en 1970, les données indiquant qu'il ne s'était produit aucune diminution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes depuis la Seconde Guerre mondiale.

Cette situation a cependant commencé à évoluer. En 1970, les femmes disposaient d'un revenu annuel moyen de travail qui équivalait à 51,2 % de celui des hommes; 10 ans plus tard, cette proportion était passée à 54,4 % (tableau 2-8). Comme nous venons de le dire, ce gain a cependant été atténué par la diminution plus rapide du nombre moyen d'heures travaillées annuellement par les femmes au cours des années 70. N'eût été ce phénomène, l'écart salarial moyen aurait été encore plus faible.

L'incidence de la diminution des périodes de travail ressort clairement du graphique 2-4, où l'on note que ce sont les femmes âgées de 25 à 54 ans qui ont le plus contribué au rétrécissement de l'écart de revenus avec les hommes. Or, c'est là précisément le groupe qui a enregistré la plus faible réduction des périodes de travail. Ce sont par ailleurs les femmes les plus scolarisées qui ont accompli les progrès les plus notables en matière de revenus (tableau 2-8).

L'analyse des revenus horaires est plus révélatrice encore quant aux progrès accomplis par l'ensemble des femmes. Alors qu'en 1970 elles touchaient un revenu horaire moyen qui se situait aux deux tiers de celui des hommes, en 1980 cette proportion était proche de 72 %. Une enquête réalisée en janvier 1982 par Statistique Canada auprès des salariés indique même que le salaire des femmes non syndiquées avait déjà atteint en 1981 les trois quarts de celui des hommes; chez les syndiqués, le salaire des femmes équivalait à 85 % de celui des hommes (tableau 2-9). Si l'écart entre les travailleurs à temps plein est inférieur parmi les syndiqués, l'inverse est vrai pour les travailleurs occupant des emplois permanents à temps partiel.

Outre les effets de la scolarisation accrue des femmes, la syndicalisation plus poussée des travailleuses a sûrement contribué à cette amélioration. Au cours des années 60 et 70, les syndicats ont gagné un grand nombre d'adhérentes dans les professions habituellement dominées par les femmes, notamment dans le secteur public, et ce phénomène a été renforcé par l'accroissement du nombre d'emplois dans ces professions. En 1971, on dénombrait près de 560 000 femmes syndiquées sur le marché du travail; 10 ans plus tard, elles étaient 980 000, soit une hausse de 75 %. Cette performance est notable. Il faut se rappeler qu'au cours de cette période, un nombre important de femmes sont entrées sur le marché du travail pour occuper dans le secteur des services des emplois à temps partiel, caractérisés par des taux de syndicalisation habituellement assez faibles. Quant aux travailleurs masculins, 1,8 million d'entre eux étaient syndiqués en 1971, et ce nombre dépassait à peine un peu plus de 2 millions en 1981. La syndicalisation accrue des travailleuses devrait continuer à réduire les écarts de revenus (tableau

Tableau 2-8

Revenu annuel et horaire moyen de travail des femmes et des hommes[1], classés selon le niveau de scolarité, Canada, 1970 et 1980

En dollars

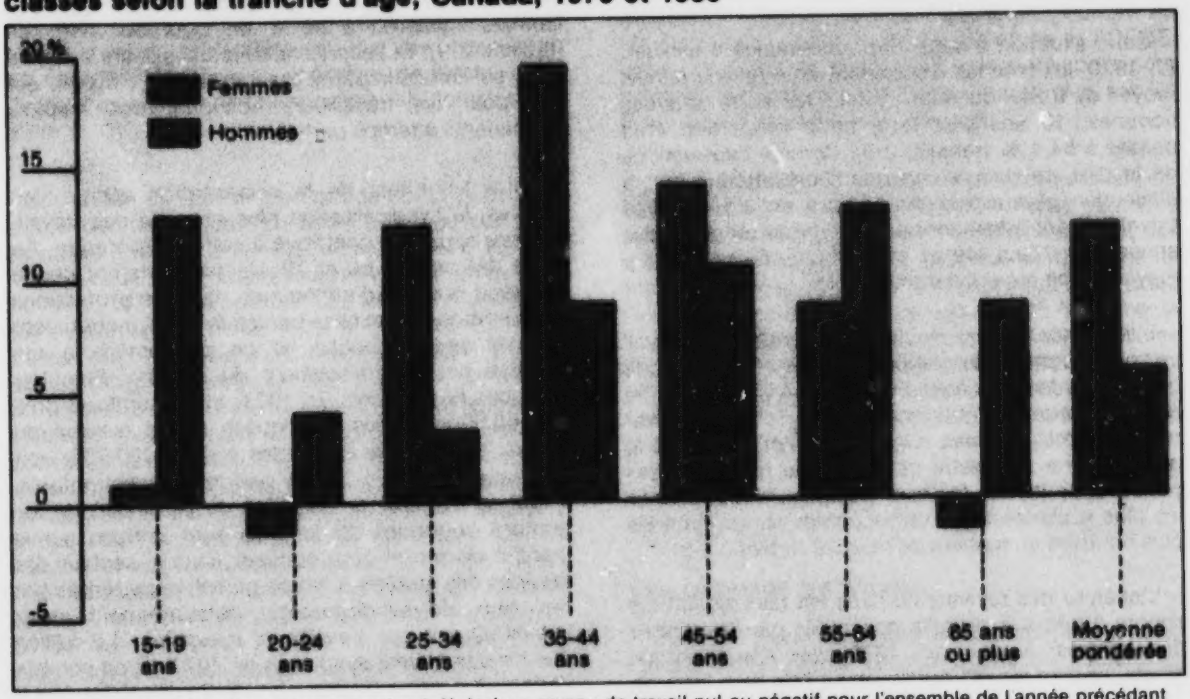
	Femmes				Hommes			
	Revenu annuel		Revenu horaire		Revenu annuel		Revenu horaire	
	1970	1980	1970	1980	1970	1980	1970	1980
Certificat d'études secondaires ou moins	3 087	7 926	2,15	6,57	6 102	14 657	3,27	9,33
Certificat ou diplôme non universitaire ou université sans diplôme	3 901	9 708	2,75	7,67	7 209	17 707	3,92	10,50
Baccalauréat, certificat ou diplôme universitaire moindre que le baccalauréat	5 427	13 664	3,89	10,28	9 479	24 299	5,29	13,72
Tout autre diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	7 555	18 261	5,01	12,56	14 934	30 486	7,47	15,81
Moyenne pondérée	3 561	9 473	2,49	7,60	6 952	17 424	3,74	10,58

1 Les calculs excluent les personnes qui ont déclaré un revenu de travail nul ou négatif pour l'ensemble de l'année précédant le recensement, soit 1970 ou 1980.

SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Graphique 2-4

Variation des revenus annuels moyens de travail[1] des femmes et des hommes, classés selon la tranche d'âge, Canada, 1970 et 1980



1 Les calculs excluent les personnes qui ont déclaré un revenu de travail nul ou négatif pour l'ensemble de l'année précédant le recensement, soit 1970 ou 1980. Pour faciliter les comparaisons, les revenus de 1970 ont été ajustés à l'aide de l'indice des prix à la consommation de 1980.

SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau 2-9

Salaire horaire moyen des femmes et des hommes, classés selon le temps travaillé et l'appartenance syndicale, Canada, 1981

En dollars

	Syndiqués		Non syndiqués	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Travail permanent				
Temps plein	8,69	10,17	7,04	9,57
Temps partiel	8,80	11,08	6,40	7,08
Travail temporaire				
Temps plein	8,08	9,69	5,72	7,29
Temps partiel	9,22	9,39	5,65	5,73

SOURCE Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, compilation spéciale.

2-9). Il reste que, globalement, elles sont moins nombreuses à être syndiquées : une femme sur cinq l'est, contre près d'un homme sur trois. Notons qu'au Québec une femme sur trois est syndiquée et que la situation des Québécoises relativement à leurs confrères masculins, en matière de revenu, est sensiblement plus avantageuse que celle des autres Canadiennes[8].

Il va de soi que le taux de salaire reflète divers facteurs, et notamment, la valeur ajoutée par heure-personne de travail. Cette valeur tend à être d'autant plus élevée que le secteur concerné est concentré, qu'il a un coefficient de capital élevé et que ses travailleurs sont qualifiés. Tous ces facteurs sont étroitement liés à la syndicalisation.

Le secteur public a contribué à l'amélioration de la situation des femmes du seul fait qu'il en emploie de plus en plus. À titre d'exemple, en 1980, près de 36 % des employés du gouvernement fédéral étaient

des femmes, contre 28 % dix ans plus tôt. Depuis quelques années, le fédéral recrute même plus de femmes que d'hommes – 52 % en 1980, 53 % en 1981, et 54 % en 1982[9]. Ce phénomène devrait normalement continuer de se traduire par un effet positif sur le salaire des femmes, puisque le secteur public est en général plus syndicalisé que le secteur privé, qu'il offre des conditions salariales meilleures et qu'on y trouve moins d'emplois à temps partiel. Soulignons néanmoins que bien des femmes, notamment celles qui sont en âge de procréer, « songeraient peut-être à travailler à temps partiel si elles en avaient davantage l'occasion[10] ».

Les efforts déployés par le gouvernement fédéral en vue de rééquilibrer la répartition par sexe des postes supérieurs méritent d'être soulignés. De 1976 à 1980, les effectifs des postes de cadres intermédiaires se sont accrus de 894 femmes et de 587 hommes. Pour les cadres supérieurs, les chiffres sont de 173 et seulement 19, respectivement. Enfin, on compte une addition de 22 femmes et 19 hommes aux postes de haute direction pour cette période. Les taux de promotion pour les femmes sont nettement supérieurs à leur proportion dans la Fonction publique. On ne dispose pas encore de données plus récentes, mais tout indique que cette tendance se poursuit. Il importe aussi de souligner que près de 54 % des femmes dans la Fonction publique ont moins de 35 ans, comparativement à 38 % chez les hommes[11]. Toutefois, en raison du faible nombre de femmes qu'il y avait dans ces postes auparavant, il reste encore beaucoup à faire avant que la répartition des femmes au sein des divers postes soit comparable à celle des hommes.

La diversification professionnelle

De nombreux auteurs affirment que l'écart de revenus entre les sexes est largement attribuable à la concentration massive des femmes dans un petit nombre de professions. Ce phénomène aurait pour effet de créer dans certaines de ces professions une offre excédentaire de main-d'œuvre, qui s'y traduirait dès lors par une baisse des conditions de salaire et de travail. S'il en va effectivement ainsi, on serait en droit de conclure qu'un élargissement du profil professionnel de la main-d'œuvre féminine devrait se traduire non seulement par un rapprochement entre le revenu moyen des femmes et celui des hommes dans l'ensemble du marché du travail, mais aussi par une amélioration de la situation des femmes au sein des professions à forte majorité féminine. Ainsi, une étude réalisée aux États-Unis indique que la concentration des femmes dans un certain nombre de professions, dont plusieurs ne commandent pas les rémunérations les plus élevées, explique, dans une proportion de près de 40 %, pourquoi leurs revenus sont inférieurs à ceux des hommes. Tout indique que l'effet de ce facteur serait encore plus important s'il était possible d'affiner les classifications professionnelles au point de ne regrouper que les postes requérant le même genre d'aptitudes et comportant les mêmes tâches[12]. Ajoutons à cela que les femmes sont souvent concentrées dans des professions ou des secteurs dont la productivité n'est pas très élevée. On voit par là combien la diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine joue un rôle essentiel à l'égard de la situation des femmes sur le marché du travail.

Les auteurs de *Pouvoir choisir* avaient adopté une perspective quelque peu différente. Tout en soulignant que bon nombre de professions à concentration féminine offrent peu de possibilités en matière d'avancement ou d'initiative personnelle, ils estimaient qu'une diminution modérée de la concentration professionnelle des hommes et des femmes entraînerait probablement un accroissement de l'écart salarial. En effet, elle amènerait vraisemblablement de nombreuses femmes à renoncer aux emplois de bureau ou à l'enseignement, où les écarts de salaires par rapport aux hommes sont minimes, pour travailler plutôt dans le secteur primaire ou dans des occupations manuelles, où ces écarts sont plus grands. Les auteurs estimaient donc que les femmes pouvaient ainsi perdre du terrain[13].

Il faut aujourd'hui remettre en question cette hypothèse, qui reposait sur une ventilation professionnelle assez rudimentaire. En effet, selon les travaux américains mentionnés ci-haut, il faut désormais redéfinir les professions et les tâches de manière beaucoup plus précise et plus détaillée. Par ailleurs, les femmes ont beaucoup diversifié leurs choix de carrière au cours des années 70, ce qui a considérablement modifié la structure professionnelle de la population active féminine et sûrement contribué à réduire les écarts de revenus.

Pour l'instant, la diversification professionnelle selon les sexes peut s'opérer de deux façons : 1) lorsque les femmes tendent à s'orienter vers les professions à majorité masculine, c'est-à-dire les professions où les emplois sont occupés par des hommes dans une proportion de 50 % ou plus; ou 2) lorsque les hommes tendent à s'orienter vers les professions à majorité féminine, c'est-à-dire les professions où les femmes occupent au moins 50 % des emplois. (Pour simplifier la lecture, nous avons souvent, dans les pages qui suivent, utilisé les expressions « professions masculines » et « professions féminines ». Nous tenons à souligner dès maintenant que ces qualificatifs ont une connotation purement numérique – celle que nous venons de spécifier. Les

aspects techniques et méthodologiques du calcul des majorités masculine et féminine sont traités à l'annexe B.)

Les deux phénomènes peuvent se produire simultanément, ce qui tendra à accélérer la diversification professionnelle; ou bien, un seul des deux phénomènes peut se produire. À l'heure actuelle, cette seconde tendance domine : au cours des années 70, de l'accroissement net des effectifs masculins sur le marché du travail, moins de 7 % a eu lieu dans des professions qui étaient à majorité féminine en 1971, tandis que 44 % de l'accroissement net des effectifs féminins a eu lieu dans des professions à majorité masculine. En ce qui concerne l'avenir, rien ne nous permet de croire que les nouvelles occupations et professions que créera l'évolution technologique seront davantage à majorité masculine que féminine ou vice versa. Si les programmes de formation de la main-d'œuvre reflètent cette neutralité, on pourra éviter une telle dichotomie dans la vie professionnelle.

Si la diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine se poursuit au même rythme, on pourrait voir naître un marché du travail qui compterait de moins en moins de professions à majorité masculine, ou encore de plus en plus de professions où la majorité masculine sera de moins en moins forte (parce que beaucoup de femmes auront choisi ces professions). Il persisterait néanmoins un certain nombre de professions à majorité féminine parce que beaucoup de femmes continueront à les choisir sans que les hommes fassent de même à l'égard des professions à majorité féminine. De même, on verrait probablement certaines professions à faible majorité masculine passer du côté des professions à majorité féminine, accroissant ainsi le nombre de ces dernières.

Il importe de signaler ici que la diversification professionnelle n'est pas forcément un objectif souhaitable en toutes circonstances. Par exemple, il ne serait pas avantageux que les femmes adoptent en masse des professions « masculines » où les rémunérations sont faibles, pas plus qu'il ne le serait pour les hommes de s'orienter vers des professions « féminines » où l'offre de main-d'œuvre est déjà excédentaire. Suivant les résultats de certaines études, on observe déjà un phénomène d'engorgement dans certaines professions « féminines ». Il ne faudrait donc pas espérer, tout au moins à court ou à moyen terme, un meilleur équilibre de la répartition des femmes et des hommes au sein de chaque profession par un accroissement des effectifs masculins dans les professions « féminines ». C'est pourquoi il est préférable, à notre avis, lorsqu'on étudie la question de la diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine, de se pencher d'abord sur les professions « masculines » et sur la présence accrue des femmes dans ces professions.

L'indice synthétique de diversification utilisé par plusieurs auteurs pour comparer, à l'aide d'une seule donnée globale, la répartition professionnelle d'un groupe à diverses époques reflète très mal le phénomène complexe de la diversification professionnelle[14]. Cet indice, comme on le verra à l'annexe B, est trop général pour rendre compte de façon satisfaisante de changements qui, même lorsqu'ils sont importants, suffisent rarement à modifier de façon sensible la configuration des effectifs de départ.

En 1971, on dénombrait près d'un million de femmes (soit 36 % de leurs effectifs) et près de cinq millions d'hommes (ou 91 % de leurs effectifs) dans les professions à majorité masculine. Si ces proportions s'étaient maintenues jusqu'en 1981, on aurait dû trouver 1,6 million de femmes dans ces professions. On aurait alors constaté que les professions « masculines » comptaient un pourcentage plus élevé de femmes en 1981 qu'en 1971, tout simplement parce que, en termes relatifs, le nombre de femmes qui sont entrées dans ces professions était plus élevé que celui des hommes.

C'est pourquoi, aussi longtemps que le nombre des femmes au travail s'accroîtra plus rapidement que celui des hommes (et c'est ce qu'on prévoit d'ici l'an 2000 tout au moins) et aussi longtemps qu'elles continueront de s'orienter vers les professions masculines dans une proportion au moins égale à celle qu'on a relevée en 1971, ces professions seront de moins en moins à majorité masculine. Ainsi, si les femmes représentaient 16 % des effectifs dans les professions masculines en 1971, ce chiffre se serait élevé à 21 % en 1981 si elles n'avaient réussi qu'à maintenir cette proportion.

Mais en plus de ce phénomène on observe que la diversification s'est accélérée. D'une part, en effet, la pyramide des âges de la main-d'œuvre féminine en 1981 n'était plus celle de 1971. Si, en 1971, les femmes avaient eu le profil d'âge qu'elles avaient 10 ans plus tard, on aurait trouvé non pas 36 % d'entre elles dans les professions masculines mais plutôt 35 %. En appliquant ce calcul aux effectifs féminins en 1981, on aurait alors dénombré 1 549 000 femmes dans ces professions cette année-là, alors qu'en réalité on en trouvait plutôt 1 721 000 – soit 172 000 de plus – ce qui accélérait d'autant la diversification.

Suite à la conjonction de ces deux phénomènes, on observait en 1981 que 39 % des femmes se trouvaient dans des professions qui, en 1971, étaient à majorité masculine et, en même temps, que ces professions comprenaient 23 % de femmes en 1981, contre 16 % en 1971.

Par conséquent, on peut dire que, des 789 000 femmes qui, de 1971 à 1981, sont venues grossir les rangs de celles qui étaient déjà dans des professions masculines, 617 000 (78 %) ont contribué à maintenir le niveau déjà atteint en 1971 (36 %), tandis que les autres l'ont porté à 39 %.

Cette illustration montre que la diversification professionnelle des femmes se compose de deux éléments : 1) une augmentation naturelle (ou automatique) du taux de diversification, découlant du fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à entrer sur le marché du travail et qu'une proportion importante d'entre elles s'orientent vers les professions à majorité masculine, de sorte que cette majorité diminue de plus en plus; 2) une augmentation additionnelle découlant du fait que les femmes choisissent davantage que par le passé de se diriger vers ces professions et s'y préparent en orientant désormais beaucoup plus leur formation vers elles.

Il est un point important à signaler pour mieux apprécier le phénomème de la diversification. Nous avons noté qu'en 1971, 36 % des femmes occupaient une profession masculine et que cette proportion était passée à 39 % en 1981. Ces deux chiffres sont sûrement les étapes d'un processus historique cumulatif; on peut supposer que le chiffre de 1961 était inférieur à 36 %, et ainsi de suite en remontant dans le passé.

Ce processus, une fois enclenché, porte donc en lui-même son propre élan, qui a même de fortes chances de s'accélérer si les femmes plus jeunes tendent à s'insérer dans les professions masculines à un rythme plus rapide que leurs aînées dans le passé. C'est là précisément le phénomène qu'on peut observer entre 1971 et 1981.

On constate, en effet, lorsqu'on compare la situation de 1971 à celle de 1981, que les proportions des femmes âgées de moins de 40 ans qui se trouvaient dans des professions masculines ont augmenté sensiblement mais qu'au-delà de cette classe d'âge, les proportions se sont stabilisées ou ont eu tendance à décroître (tableau 2-10). On peut en conclure que les femmes qui sont revenues sur le marché du travail ou qui y sont entrées tardivement tendent davantage à se diriger vers des professions féminines. Nous reviendrons sur cette question plus loin.

Pour l'instant, on peut dire que les données relatives à l'évolution de l'entrée des femmes dans les professions à majorité masculine permettent de supposer que celles qui ont choisi ces professions ont tendance à demeurer sur le marché du travail plus longtemps. On peut aussi penser que le phénomène de la diversification professionnelle des femmes va s'intensifier au fur et à mesure que les jeunes remplaceront leurs aînées, puis seront remplacées à leur tour par des plus jeunes qui se diversifieront toujours davantage. De plus, on peut prévoir que les progrès technologiques entraîneront une diminution du nombre d'emplois féminins, de sorte qu'il se produira

Tableau 2-10

Évolution des effectifs féminins vers les professions à majorité masculine, classés selon la tranche d'âge, Canada, 1971-1981

	Effectifs dans les professions à majorité masculine (en milliers)			Part de la variation (en %) due à :		Proportion (en %) des femmes dans les professions à majorité masculine	
	1971	1981	Variation	L'évolution naturelle	L'effort additionnel	1971	1981
15 à 19 ans	101	181	80	79,0	21,0	37,3	41,1
20 à 24 ans	139	288	149	50,9	49,1	25,6	34,5
25 à 29 ans	92	254	162	61,8	38,2	28,2	37,3
30 à 34 ans	76	216	140	84,9	15,1	33,7	37,4
35 à 39 ans	85	178	93	97,4	2,6	38,0	38,5
40 à 44 ans	97	156	59	101,1	-1,1	40,9	40,7
45 à 49 ans	105	141	36	104,9	-4,9	43,1	42,6
50 à 54 ans	89	127	38	102,7	-2,7	44,5	44,2
55 à 59 ans	72	102	30	97,3	2,7	44,7	45,1
60 à 64 ans	45	57	12	100,2	-0,2	45,5	45,5
Total[1]	932	1 721	789			36,0	39,2

1 Comprend les personnes âgées de 65 ans ou plus.
Source Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

un déplacement des femmes vers les emplois masculins ou encore vers de nouveaux emplois où probablement de telles concentrations n'existeront pas. Par ailleurs, on peut aussi supposer, compte tenu de l'information déjà présentée sur les durées cumulées de travail, que les femmes qui s'orientent vers les professions féminines afficheront désormais une tendance plus prononcée à rester sur le marché du travail que ce n'était le cas auparavant. Le taux de roulement de la main-d'œuvre dans ces professions pourrait donc être plus faible à l'avenir, ce qui pourrait amener certaines femmes désireuses de travailler à s'orienter vers d'autres professions.

Quant à la diversification naturelle ou automatique, elle se poursuivra aussi longtemps que les femmes seront plus nombreuses que les hommes à entrer sur le marché du travail. À l'aide de projections sur l'évolution de la main-d'œuvre et des données analysées ci-haut, on peut esquisser les profils possibles de la féminisation des professions masculines au cours des 15 prochaines années (tableau 2-11).

Dans ce tableau, l'hypothèse faible suppose que le nombre de femmes qui entreront sur le marché du travail d'ici l'an 2000 se chiffrera à 1,9 million pour les années 1981 à 1990, et à 1,1 million pour la décennie suivante; l'hypothèse forte porte ces chiffres à 2,1 millions et 1,5 million, respectivement. Pour les hommes, une seule hypothèse est retenue, soit des accroissements de 1,6 million et 0,5 million, pour les deux périodes.

Les résultats qui figurent au tableau sont des moyennes, mais les calculs ont été faits à l'aide de données ventilées par profession. Au fur et à mesure que les changements qu'ils décrivent se produiront, les professions à faible majorité masculine tendront à devenir des professions à majorité féminine en raison de l'entrée plus importante de femmes que d'hommes. Ainsi, il y avait 40 professions (parmi les 201 retenues aux fins de l'analyse) qui, en 1971, étaient à majorité féminine mais ce chiffre était passé à 55 en 1981. Et si la tendance se poursuit au rythme observé entre ces deux années, on pourrait le voir passer à un peu plus de 60 en 1990 et à près de 70 en l'an 2000.

Ces progrès peuvent sembler lents. Par exemple, même si toutes les femmes entrant sur le marché du travail d'ici l'an 2000 s'orientaient vers des professions masculines, au mieux (c'est-à-dire dans le cas de l'hypothèse forte), elles ne porteraient la proportion féminine de l'ensemble de ces professions qu'à 35 % (tableau 2-11). Toutefois, ceci signifierait que 52 % des femmes ne seraient plus dans des professions qui, en 1971, étaient à majorité féminine.

Bref, même si les femmes ont réalisé des gains importants en matière de diversification professionnelle, il leur reste une bonne distance à parcourir avant qu'elles n'atteignent au sein des diverses professions une proportion qui se rapproche de celle qu'elles représentent au sein de l'ensemble de la population active. Cette situation tient à deux facteurs principaux.

Certaines des professions vers lesquelles s'orientent les femmes sont caractérisées par une concentration féminine massive et on peut prévoir qu'elles le resteront longtemps, étant donné que peu d'hommes

Tableau 2-11

Projections jusqu'à l'an 2000 de l'évolution de la proportion de femmes dans les professions à majorité masculine[1]

	Proportion des femmes qui se dirigent vers les professions à majorité masculine						
	44 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Projection jusqu'en 1990 (hypothèse faible)	26,0	26,9	28,3	29,6	30,9	32,1	33,3
Projection jusqu'en 2000 (hypothèse faible)	28,5	28,9	29,6	30,4	31,1	31,8	32,4
Projection jusqu'en 1990 (hypothèse forte)	26,6	27,5	29,0	30,4	31,8	33,1	34,3
Projection jusqu'en 2000 (hypothèse forte)	30,0	30,6	31,5	32,4	33,3	34,2	35,0

1 Rappelons que les professions à concentration masculine comprenaient 15,9 % de femmes en 1971 et 22,7 % de femmes en 1981. Pour les hommes, nous avons fait l'hypothèse que leur concentration dans les professions à majorité masculine se maintiendrait à 91 %. Ces chiffres sont tirés de Dan Ciuriak et Harvey Sims. *Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada*, Ottawa, ministère des Finances, avril 1980.

s'orienteront vers ces professions au cours des prochaines années. Comme nous l'avons signalé plus haut, il n'est dans l'intérêt de personne que plus d'hommes ou de femmes s'acheminent vers ces professions, sauf si c'est là leur préférence. On exacerberait ainsi une situation où l'offre est déjà souvent excédentaire, ce qui risquerait de maintenir à leur faible niveau ou d'abaisser encore davantage les salaires relatifs versés aux travailleurs et travailleuses dans ces emplois.

Certaines professions accaparent déjà une part importante des effectifs féminins sur le marché du travail et continuent d'attirer bon nombre de femmes, ce qui a pour effet de réduire le nombre de celles qui pourraient se diriger vers les professions masculines. Des 1,8 million de femmes qui sont entrées sur le marché du travail entre 1971 et 1981, environ un million se sont dirigées vers les professions à majorité féminine, ce qui a eu pour effet d'atténuer les gains réalisés par celles qui ont opté pour des professions masculines. Bon nombre de ces femmes faisaient un retour ou une entrée tardive en suivant la filière traditionnelle. Le tableau 2-12 est éloquent à cet égard. Dans la plupart des professions féminines, les femmes ont accru leur proportion, accentuant ainsi le phénomène de la concentration professionnelle. Par contre, les femmes ont également accru leur proportion dans la plupart des professions masculines, ce qui a entraîné dans ces professions un phénomène de diversification.

Trois aspects de cette évolution sont particulièrement intéressants. D'abord, en règle générale, plus la majorité masculine d'une profession était élevée, plus les femmes tendaient à s'y diriger. D'autre part, c'est dans les professions masculines que les femmes ont le plus accru leurs revenus, soit de 182 % entre 1970 et 1980 (près de 11 % par année à un taux composé), contre 158 % pour les femmes dans les professions féminines (accroissement annuel composé de 10 %). De telle sorte qu'en 1980, les premières disposaient d'un revenu moyen légèrement supérieur à celui des secondes, alors que les rapports étaient inverses en 1970. (La liste détaillée des professions apparaît au tableau A-7.)

Donc, non seulement les femmes ont-elles réalisé des progrès notables en matière de diversification professionnelle, mais c'est dans les professions les mieux rémunérées qu'on peut observer les progrès les plus importants (tableau A-8). Ainsi, on comptait 6 505 femmes médecins et chirurgiens en 1981, contre 2 810 en 1971; 700 femmes dentistes en

Tableau 2-12

Situation relative des femmes et des hommes, selon le degré de concentration masculine dans les professions, Canada, 1971 et 1981

	Niveau (en %) de concentration masculine en 1971	Proportion (en %) de femmes		Revenu moyen (en dollars) des femmes		Revenu moyen (en dollars) des hommes		Écart relatif femmes/hommes (en %)	
		1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
Professions à majorité féminine	0,0 - 4,9	96,6	97,7	3 975	10 475	6 260	14 452	63,5	72,5
	5,0 - 9,0	92,1	91,4	5 049	13 126	6 014	15 741	84,0	83,4
	10,0 - 14,9	88,5	91,2	2 377	6 791	4 000	9 099	59,4	74,6
	15,0 - 19,9	82,2	85,3	2 219	5 441	3 676	7 667	60,4	71,0
	20,0 - 24,9	75,9	79,2	4 134	10 723	6 138	15 122	67,4	70,9
	25,0 - 29,9	74,5	83,1	3 398	8 800	5 611	13 124	60,6	67,1
	30,0 - 34,9	66,6	65,2	5 443	14 637	7 392	22 272	69,0	65,7
	35,0 - 39,9	63,4	72,2	2 980	8 004	5 565	14 295	52,7	56,0
	40,0 - 44,9	57,8	71,5	3 444	9 080	5 270	12 639	65,4	71,8
	45,0 - 49,9	52,2	60,5	3 717	10 300	6 825	17 492	54,5	58,9
Professions à majorité masculine	50,0 - 54,9	48,5	56,1	2 722	7 397	5 331	13 091	51,1	56,5
	55,0 - 59,9	43,7	37,6	3 945	11 287	7 006	16 467	56,3	68,5
	60,0 - 64,9	38,1	43,5	3 689	9 029	6 218	14 577	59,3	61,9
	65,0 - 69,9	33,4	42,2	3 064	7 952	5 706	11 714	53,7	67,9
	70,0 - 74,9	26,7	36,1	2 996	7 696	5 657	13 662	53,0	56,3
	75,0 - 79,9	22,6	26,9	4 843	13 532	9 820	24 214	49,3	55,9
	80,0 - 84,9	16,3	28,9	3 859	10 044	7 097	15 373	54,4	65,3
	85,0 - 89,9	13,7	26,5	4 286	12 384	7 149	18 625	60,0	66,5
	90,0 - 94,9	7,2	13,1	4 197	10 806	7 836	18 323	53,4	59,0
	95,0 - 100,0	1,9	5,1	4 456	12 010	7 039	18 748	61,0	64,1

SOURCE Statistique Canada, recensement de 1971 et 1981, compilation spéciale.

1981, contre 280 dix ans plus tôt; près de 5 000 avocates et notaires en 1981, contre 770 en 1971; et ainsi de suite (tableau 2-13).

Bref, dans les 20 professions les mieux rémunérées, les femmes ont quadruplé leurs effectifs, alors que les hommes n'ont que doublé les leurs. Bien que ces femmes, pour bon nombre, soient encore assez jeunes – ce qui s'est traduit, dans la plupart de ces professions, par une diminution de l'âge moyen des femmes – la proportion de leur revenu par rapport à celui des hommes est passée de 43 % en 1970 à 53 % en 1980. Lorsqu'on corrige ces chiffres pour tenir compte du nombre d'heures travaillées, la proportion passe de 54 à 65 %. Cela représente une nette amélioration, mais il faut dire que les disparités initiales étaient assez grandes.

En contrepartie – et cela illustre bien la complexité du problème –, les femmes ont aussi accru sensiblement leurs effectifs à l'autre extrémité de l'échelle des professions, comme on peut le voir au tableau 2-14.

De 1971 à 1981, les effectifs féminins dans les 20 professions les moins bien rémunérées sont passés de 750 000 à près de 1,2 million. Ce phénomène a atténué, au niveau de l'ensemble, les gains réalisés dans les 20 professions les mieux rémunérées. La rémunération annuelle moyenne des femmes dans ces professions mal rémunérées équivalait à 57 % de celle de leurs homologues masculins en 1970, et à 64 % en 1980. Si l'on tient compte du nombre moyen d'heures travaillées, ces proportions s'élèvent à 71 et 74 %, respectivement, ce qui ne représente qu'une amélioration modeste au cours de la décennie. Ces chiffres font ressortir une fois de plus que si on se sert uniquement de données globales, on est inévitablement amené à conclure que les femmes n'ont réalisé que peu de progrès entre 1970 et 1980.

Tableau 2-13

Effectifs et revenus moyens de travail des femmes et des hommes[1] dans les 20 professions[2] les mieux rémunérées, Canada, 1970-1971 et 1980-1981

	Femmes				Hommes			
	Effectifs		Revenu moyen de travail (en dollars)		Effectifs		Revenu moyen de travail (en dollars)	
	1971	1981	1970	1980	1971	1981	1970	1980
Directeurs(rices) généraux(les)	1 480	2 535	14 745	28 952	39 445	36 320	26 823	59 131
Médecins et chirurgiens	2 810	6 505	11 774	30 708	25 345	30 255	27 469	57 273
Dentistes	280	700	11 434	33 076	6 040	7 605	22 310	54 312
Juges et magistrats	70	200	10 185	31 144	1 195	1 770	21 785	50 791
Avocats(es) et notaires	770	4 890	8 874	18 416	15 340	26 530	20 218	38 380
Ostéopathes et chiropracteurs(rices)	75	285	7 312	13 193	980	1 600	18 676	34 849
Optométristes	95	330	6 669	18 065	1 410	1 365	17 433	39 328
Directeurs(rices) ventes et publicité	700	13 475	6 288	14 199	15 000	68 925	16 055	28 227
Vétérinaires	70	510	6 685	12 590	1 615	2 180	15 202	31 242
Architectes	105	490	5 785	15 949	3 835	5 730	14 787	26 415
Pilotes d'avion, navigateurs(rices), etc.	20	240	5 325	15 024	4 120	7 560	14 194	32 721
Professeurs(es) d'université	3 850	8 030	8 902	19 707	19 355	24 780	14 390	33 274
Membres de corps législatifs	100	510	5 371	9 910	1 010	1 795	14 074	30 168
Administrateurs(rices) enseignement	5 690	7 970	9 775	23 097	22 750	25 965	13 998	34 896
Directeurs(rices) du personnel	420	6 905	6 219	18 021	3 585	17 920	13 877	29 249
Professions de directeurs(rices)	11 630	59 930	5 449	16 074	37 155	189 860	15 237	28 633
Administrateurs(rices) médecine et santé	2 305	5 560	8 622	22 020	2 520	5 245	16 281	34 084
Administrateurs(rices) gouvernementaux	1 510	6 485	7 254	18 870	13 795	22 865	12 971	29 680
Contremaîtres, transport aérien	30	135	8 219	19 179	1 250	1 785	11 378	29 668
Physiciens(nes)	40	70	7 210	19 872	725	1 165	11 435	28 185
Total	32 050	125 755	8 118	18 253	216 470	481 220	19 024	34 520

1 Ces calculs n'incluent pas les personnes qui ont déclaré un revenu nul ou négatif pour l'ensemble de l'année visée par le recensement.
2 Nous avons regroupé en 201 catégories les 498 professions comprises dans la classification professionnelle de Statistique Canada, aux termes de la définition de 1971. Ce tableau porte sur les 20 professions les mieux rémunérées en 1971 au sein de ces 201 categories, à partir des revenus combinés des femmes et des hommes.
SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau 2-14

Effectifs et revenus moyens de travail des femmes et des hommes[1] dans les 20 professions[2] les moins bien rémunérées, Canada, 1970-1971 et 1980-1981

	Femmes				Hommes			
	Effectifs		Revenu moyen de travail (en dollars)		Effectifs		Revenu moyen de travail (en dollars)	
	1971	1981	1970	1980	1971	1981	1970	1980
Gardiens(nes) d'enfants	17 490	37 505	661	2 640	645	1 315	920	4 311
Serveurs(euses), hôtes(ses) et stewards	105 885	205 810	1 766	4 418	22 530	35 690	3 182	6 677
Hôtes(ses) et stewards, guides	55 810	39 860	1 908	5 532	8 115	7 455	3 377	8 346
Autres professions - agriculture, horticulture et élevage	22 800	44 370	1 750	4 696	104 420	125 140	2 632	7 399
Inspecteurs(rices) fabrication de textiles	2 035	4 610	2 690	7 320	385	900	5 014	12 311
Piqueurs(euses) à la machine	54 040	85 905	2 861	7 374	6 135	4 665	4 824	10 303
Autres professions - fabrication d'articles en tissu et cuir	9 230	13 230	2 720	6 969	3 850	6 695	4 162	9 750
Autres professions - service de nettoyage	21 850	24 335	2 693	7 065	10 080	9 780	4 492	9 853
Emballeurs(euses)	35 520	45 025	2 913	7 814	27 495	29 185	3 823	9 073
Autres professions - pêche, chasse, piégeage	445	1 870	2 121	4 390	23 980	31 125	3 366	10 044
Tailleurs(euses) et couturiers(ières)	14 930	8 580	2 609	6 936	6 045	4 080	5 283	12 787
Chefs et cuisiniers(ières)	35 215	73 820	2 566	6 127	37 195	67 080	4 196	8 284
Tisseurs(euses)	1 990	2 160	2 566	6 867	1 565	1 505	4 534	10 735
Autres professions - autres services	73 565	120 955	2 089	5 864	142 710	181 025	4 129	8 824
Autres professions - employés(es) de bibliothèque	26 700	39 180	3 235	7 420	6 185	6 690	4 422	8 834
Autres professions - ventes de marchandises	165 595	286 395	2 060	5 371	177 130	228 870	4 800	11 783
Cordonniers(ières)	5 855	7 670	2 791	7 377	6 025	4 340	4 253	10 383
Coiffeurs(euses)	33 235	46 150	2 872	7 332	20 375	14 530	4 766	12 451
Autres professions - domaine des soins	57 665	73 640	3 306	8 607	19 525	21 045	4 969	12 332
Manœuvres	10 190	14 360	2 712	6 842	74 190	64 645	3 936	9 145
Total	750 045	1 175 430	2 319	6 076	698 580	845 960	4 047	9 559

1 Ces calculs n'incluent pas les personnes qui ont déclaré un revenu de travail nul ou négatif pour l'ensemble de l'année visée par le recensement.
2 Nous avons regroupé en 201 catégories les 498 professions comprises dans la classification professionnelle de Statistique Canada, aux termes de la définition de 1971. Ce tableau porte sur les 20 professions les moins rémunérées en 1971 au sein de ces 201 catégories, à partir des revenus combinés des femmes et des hommes.
SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Une analyse plus fine nous fait découvrir, au contraire, qu'un nombre important d'entre elles ont pu grimper aux plus hauts échelons des professions et des revenus.

Ces progrès placent le Canada dans une position enviable par rapport à certains autres pays de l'OCDE. Selon une étude récente du Bureau international du travail, dans laquelle on compare les ventilations professionnelles de la main-d'œuvre féminine dans sept pays, on constate que, dans les catégories « professionnelles et techniques », de même que dans celles de « gestionnaires et administrateurs », on y retrouve 24 % de femmes au Canada, contre 21 % en France et aux États-Unis, 17 % en Australie, 15 % en RFA, 13 % en Italie et au Royaume-Uni[15].

Ces résultats viennent appuyer et modifier à la fois ceux qu'on trouve dans *Pouvoir choisir*. Les femmes diversifient leurs choix de carrière et exercent des professions – notamment dans les emplois professionnels et les postes de cadres – qui avaient traditionnellement été dominées par les hommes et qui étaient les mieux payées. La concentration des femmes dans les emplois les moins bien rémunérés existe toujours, mais l'écart des rémunérations s'est

rétréci tant au sommet qu'au bas de l'échelle. Si l'on tient compte du nombre d'heures travaillées par année, l'écart diminue davantage, et il se rétrécirait encore plus si l'on tenait compte de la formation reçue et de l'expérience. Mais l'écart ne disparaît jamais tout à fait.

Dans une étude publiée il y a quelques années, on exprimait l'avis qu'à moins qu'on prenne des mesures pour éliminer les obstacles d'ordre structurel, les facteurs qui ont contribué à cloisonner les femmes dans les emplois mal rémunérés et à faible prestige du secteur traditionnel exerceront probablement leur influence sur le secteur non traditionnel également. L'auteur ajoutait que le mouvement des femmes vers de nouveaux métiers ne garantira donc pas à lui seul une plus grande égalité sur le marché du travail mais qu'il constitue néanmoins une étape importante. Elle estimait que les programmes de formation, de création d'emplois et d'incitation aux employeurs visant à aider les femmes à occuper des emplois non traditionnels devraient être orientés vers les industries stables et à productivité élevée[16].

Cette observation rejoint celle qu'on trouve dans une analyse des données historiques américaines où on signale que l'évolution des salaires relatifs de diverses professions depuis la fin du siècle dernier aurait entraîné un déplacement des hommes vers les professions mieux rémunérées, laissant ainsi la place aux femmes dans les professions qu'ils occupaient antérieurement[17]. Pour appuyer cette thèse, l'auteur propose l'exemple du retrait des hommes du groupe des employés de bureau, profession où dominent aujourd'hui les femmes. Un tel déplacement de main-d'œuvre s'est également produit au Canada[18].

On peut donc croire que l'accroissement du nombre de femmes sur le marché du travail a souvent touché (tout au moins plus souvent que dans le cas des hommes) des professions qui sont en perte de vitesse du point de vue de la demande de travail, de la nature de l'emploi ou des niveaux de salaires.

Il n'existe pas de critères absolus pour déterminer si une profession est en perte de vitesse ou non. Toutefois, grâce aux renseignements qu'on peut tirer des recensements décennaux, on peut esquisser l'évolution de la demande de travail au sein des diverses professions (mesurée par l'évolution relative des effectifs), ainsi que celle des revenus horaires moyens dans chaque profession.

C'est ainsi que 12 % des femmes qui ont opté pour une profession à majorité masculine entre 1971 et 1981 ont grossi les rangs des professions où la position relative des hommes, du point de vue du revenu horaire moyen, s'était maintenue ou améliorée, le chiffre comparable pour les hommes étant de 8 %.

Par contre, dans les professions féminines, 18 % des femmes ont opté pour des professions où les hommes ont amélioré leur position relative, alors que 31 % des hommes ont fait de même.

On voit donc qu'au cours de la période de 1971 à 1981, au sein du groupe des travailleuses et travailleurs qui ont opté pour des professions masculines, les femmes sont allées vers celles où les hommes ont amélioré leur position relative dans une proportion plus forte. On observe l'inverse dans les professions féminines, mais comme les femmes y forment effectivement la majorité des nouveaux effectifs, l'avantage se porte de leur côté.

On peut analyser cette évolution sous un autre angle en considérant les changements qui se sont opérés dans la position relative des femmes en matière de revenu horaire moyen. En ce qui touche les professions masculines, on constate que 20 % des femmes et 36 % des hommes ont choisi des professions où les femmes ont maintenu ou amélioré leur position relative. Pour les professions féminines, les chiffres correspondants sont 27 et 52 %, respectivement.

Cette deuxième façon d'aborder la question laisse donc voir qu'une proportion plus forte d'hommes que de femmes s'est dirigée vers les professions où les femmes ont maintenu ou amélioré leur position relative. Ceci porterait à croire que l'amélioration de la situation relative des femmes au sein de certaines professions ne freine pas l'entrée des hommes. On pourrait aussi conclure que lorsque les femmes réalisent des gains salariaux dans certaines professions, les hommes ont un accès plus facile à ces professions. Mais on pourrait dire la même chose des professions à majorité masculine où les hommes réalisent des gains de revenus : les femmes s'y dirigent en plus grand nombre que les hommes.

Il semble que ces deux phénomènes se compensent l'un l'autre et que la tendance ne va d'une façon définitive ni dans une direction ni dans l'autre. On peut le vérifier en considérant l'évolution de la position relative des professions du point de vue des revenus horaires moyens des hommes et des femmes *réunis*. On constate alors qu'au cours de la période étudiée, 30 % des femmes et 29 % des hommes qui se sont ajoutés au marché du travail ont grossi les rangs des professions qui ont maintenu ou amélioré leur position relative.

Lorsqu'on analyse l'évolution des effectifs au sein des professions à majorité masculine, on note que seulement 8 % des femmes qui ont choisi ces professions entre 1971 et 1981 ont opté pour celles où les effectifs masculins ont diminué. Dans le cas des professions à majorité féminine, celles qui ont

connu une hausse relative des effectifs masculins ont attiré moins de femmes, toutes proportions gardées, que celles qui ont connu une baisse; 33 % d'entre elles se sont dirigées vers les premières, et 67 % vers les secondes. Au cours de la période étudiée, près de 60 % de l'accroissement global des effectifs féminins s'est fait dans des professions où les hommes ont également accru leurs effectifs. De 23 % des effectifs totaux dans ces professions en début de période, la représentation féminine est passée à 30 % en 1981.

Bref, rien nous permet de conclure que, dans l'ensemble, les femmes qui sont entrées sur le marché du travail au cours des années 70 ont fait des choix professionnels moins heureux que les hommes.

Salaire égal, travail égal ou équivalent

On ne saurait étudier la diversification professionnelle de la population active féminine sans examiner l'un de ses aspects les plus importants, soit les liens entre les rémunérations des femmes et des hommes et l'effort de travail. Cette question revêt une importance toute particulière pour les femmes qui se trouvent au sein des professions les moins bien rémunérées. On ne saurait, bien sûr, limiter l'application de ce principe à ces seules professions, puisqu'il existe des écarts de salaire dans toutes les professions, comme nous l'avons déjà souligné. Si nous avons choisi d'examiner le cas des femmes dans les 20 professions les moins bien rémunérées, c'est d'abord parce que leur situation économique sert souvent à faire ressortir l'ampleur des difficultés que les femmes éprouvent sur le marché du travail en matière de salaire et de conditions de travail. D'autre part, si au cours des 10 dernières années on avait pu effectivement appliquer le principe de l'égalité des salaires à ces 20 professions – en supposant que les femmes et les hommes devraient recevoir un même salaire parce qu'ils accomplissent une même tâche et qu'ils présentent les mêmes caractéristiques –, c'est près de 1,2 million de femmes qui auraient vu leur situation s'améliorer. On voit que ceci représente un défi considérable pour les autorités publiques.

Les 20 professions présentées au tableau 2-14 regroupaient près de 27 % de la population active féminine en 1981. Si élevée qu'elle soit, cette proportion représente néanmoins une baisse par rapport au chiffre de 1971, qui était de 29 %. Les femmes ont amélioré quelque peu leur situation relative à cet égard. Les hommes cantonnés dans ces emplois représentaient 13 % de la population active masculine, tant en 1981 qu'en 1971.

En 1970, les femmes dans ces professions touchaient un revenu annuel moyen équivalant à 57 % de celui de leurs homologues masculins. En 1980, cette valeur passait à 64 %, ce qui représentait une amélioration de 12 %, bien que les femmes aient réduit davantage que les hommes leur durée de temps travaillé. En 1970, elles travaillaient en moyenne 1 276 heures par année et les hommes 1 568 heures. En 1980, ces chiffres avaient été abaissés à 1 031 et 1 307, respectivement.

Si le principe du salaire égal pour un travail égal – ou, mieux encore, équivalent – était appliqué intégralement dans ces professions, et si cela devait se traduire par l'égalité des rémunérations horaires, la situation relative des femmes sur le marché du travail dans son ensemble ne changerait pas autant qu'on pourrait le croire. Alors qu'elles touchent présentement un salaire qui correspond à 54 % de celui des hommes au niveau de l'ensemble du marché, l'application du principe de l'égalité des salaires dans ces 20 professions les moins bien rémunérées ne porterait ce rapport qu'à 58 %.

Par ailleurs, si les femmes dans ces professions touchaient un salaire horaire égal à celui des hommes et travaillaient le même nombre d'heures, le rapport passerait à 60 %.

Cette question d'un salaire égal pour un travail égal ou d'égale valeur est surtout soulevée, comme nous venons de l'indiquer, lorsqu'il est fait mention des moyens à mettre en branle pour améliorer la situation économique des femmes qui se trouvent au bas de l'échelle des revenus, celles notamment qui sont peu touchées par l'action syndicale. Autrement dit, ce ne sont pas tellement les femmes professionnelles, par exemple, ou celles dans les classes moyennes de revenus, qui sont susceptibles d'être le plus visées par ce type de politiques. Or, une analyse fine des revenus nous fait découvrir que, dans les classes de revenus faibles – tout comme dans les autres tranches de revenus, d'ailleurs –, les femmes touchent en moyenne un revenu horaire de travail plus élevé que celui des hommes. Ainsi, chez les personnes dont le revenu annuel de travail était inférieur à 15 000 $ en 1980, les femmes disposaient en moyenne d'un revenu horaire de 6,00 $ et les hommes de 5,85 $. Or, un peu plus de 80 % des femmes (soit 3,6 millions d'entre elles) et près de 45 % des hommes (ou près de 3 millions d'entre eux) appartenaient à l'époque à cette tranche de revenu.

L'essentiel de l'écart défavorisant les femmes dans l'ensemble du marché du travail provient en fait de leur faible *nombre* dans les tranches plus élevées de revenu. La question qu'il convient alors de se poser est celle de savoir quelles caractéristiques il faut posséder pour être dans ces tranches. Entre 1970 et 1980, malgré que les femmes aient multiplié par près de sept et les hommes par deux leur force numérique

dans la tranche des revenus supérieurs à 20 000 $ (dollars de 1980), seulement 8,4 % des femmes avaient un tel revenu en 1980, contre 36,5 % des hommes. Les jugements prononcés par les tribunaux jusqu'à maintenant sur la question de l'égalité de salaire ne nous permettent pas de croire qu'ils suffiront à faire passer un nombre important de femmes de la tranche touchant 15 000 $ ou moins par année à celle des femmes qui gagnent 20 000 $ ou plus.

Par exemple, si les 3,6 millions de femmes dont le revenu annuel est inférieur à 15 000 $ voyaient d'un coup leur salaire horaire s'accroître de 10 % (ce qui serait plus généreux que les augmentations octroyées par les tribunaux dans les causes qui ont été portées à leur attention) et que les hommes de cette tranche de revenus ne connaissaient aucun accroissement de leur salaire, il s'ensuivrait que, dans l'ensemble du marché, le salaire des femmes passerait de près de 72 % de celui des hommes à 76 % – une amélioration bien modeste, compte tenu des efforts qu'elle exigerait.

L'application d'une politique d'égalité salariale est fondée non pas tellement sur les caractéristiques des personnes qui occupent un emploi, mais sur celles des emplois eux-mêmes et sur la façon dont les tâches sont accomplies. Si les femmes au bas de l'échelle des revenus sont plus compétentes que les hommes, une politique d'égalité salariale ne peut leur être d'une aussi grande utilité qu'une politique qui chercherait plutôt à mieux adapter leurs aptitudes aux besoins du marché. De cette façon, elles graviraient plus rapidement les échelons des revenus et la société profiterait aussi d'une meilleure adéquation des besoins du marché et des caractéristiques des travailleurs et travailleuses.

D'ailleurs, comme nous venons de l'indiquer, un examen plus poussé sur la distinction des revenus entre les femmes et les hommes nous fait découvrir que, pour atteindre un niveau de revenus annuels comparable à celui des hommes, les femmes ne travaillent pas en moyenne un nombre aussi élevé d'heures que ces derniers (tableau A-9). Ceci illustre assez bien que si elles peuvent arriver à ce résultat, c'est qu'elles doivent présenter en moyenne, à l'intérieur de chacune de ces tranches de revenus, des qualités de main-d'œuvre supérieures à celles des hommes. Il y a donc place pour une amélioration des revenus des femmes grâce à une meilleure adéquation entre les besoins du marché et leurs caractéristiques de main-d'œuvre, ne serait-ce qu'au niveau du temps travaillé.

On voit donc que l'application du principe du salaire égal pour un travail équivalent dans les professions faiblement rémunérées, qui constituerait une tâche colossale, ne suffirait pas à rapprocher sensiblement le revenu des femmes de celui des hommes à l'échelle du marché du travail dans son ensemble. Il faut, bien sûr, continuer de promouvoir ce principe, mais il faut aussi reconnaître que l'amélioration de la situation économique des femmes déborde largement le cadre de cette seule préoccupation. Il faut aussi s'attaquer à des questions plus fondamentales, tels les rapports entre la formation et les besoins du marché du travail, ainsi que l'équilibre entre les aspirations familiales et professionnelles et la réalisation d'une diversification professionnelle accrue. Des progrès ont déjà été réalisés en ce sens, mais ils sont restreints parce qu'ils se limitent aux jeunes femmes. Pour celles qui sont plus âgées et qui n'ont pas la formation spécialisée nécessaire pour occuper des postes mieux rémunérés, la situation est plus difficile.

À cet égard, il est intéressant de signaler les résultats obtenus par certains auteurs américains, dont nous avons fait état au début de ce chapitre : plus la ventilation des classifications professionnelles est détaillée, plus les écarts de salaires entre femmes et hommes sont faibles. Cette observation concorde donc avec les recommandations visant à améliorer durablement la situation économique des femmes en les formant, tout comme on le fait pour les hommes, à des professions qui commandent des revenus élevés.

Ainsi, nous avons souligné plus haut qu'en 1980 les femmes avaient, dans l'ensemble, un salaire horaire qui correspondait à 72 % de celui des hommes. Si on calcule plutôt la moyenne des écarts salariaux moyens dans les 22 grandes catégories professionnelles qu'on peut dégager de notre classification, le rapport s'établit à 74 %. Si on refait les mêmes calculs avec une ventilation en 73 professions, le salaire horaire moyen des femmes correspond à près de 79 % de celui des hommes. En désagrégeant les données de plus en plus, on obtient un rapprochement continu, mais de plus en plus lent, des salaires, sans que l'écart disparaisse tout à fait. Néanmoins, celui-ci diminuerait encore davantage si on tenait compte de l'influence différenciée de divers facteurs socioéconomiques sur les comportements des hommes et des femmes. Toutefois, même après un calcul de ce genre, il resterait une différence de rémunération entre les femmes et les hommes[19].

Ces calculs montrent bien que l'application, même très rigoureuse, d'une politique de salaire égal pour un travail égal au sein des professions les plus visées améliorerait sûrement la situation des femmes par rapport à celle des hommes, sans pour autant mener à un rapprochement très sensible des rémunérations

annuelles globales. C'est là, peut-être, la raison principale pour laquelle le nombre des plaintes de disparité salariale portées devant les tribunaux est plutôt faible. Comme ces cas impliquent souvent des professions dont le niveau de ventilation est encore plus désagrégé que celui que fournit la classification la plus détaillée de Statistique Canada, les écarts salariaux risqueraient d'être si faibles qu'il ne vaudrait pas la peine d'engager des procédures judiciaires pour les éliminer. D'ailleurs, les règlements qui ont suivi de telles démarches, lorsqu'elles ont été entreprises, ont la plupart du temps débouché sur des ajustements monétaires assez faibles[20].

Il ne s'agit pas ici de nier l'utilité de la législation relative à la parité des salaires entre hommes et femmes – bien au contraire. Comme nous l'avons déclaré au début de notre étude, aucune raison ne saurait justifier qu'on rémunère différemment des femmes et des hommes qui présentent les mêmes caractéristiques pertinentes au travail et qui accomplissent, avec la même productivité, des tâches égales ou équivalentes au sein d'une même entreprise. Des abus de ce genre, et d'autres encore plus graves, ont existé par le passé. La mise en place d'une politique de parité salariale a sans doute contribué à corriger certains de ces abus ou même à réduire l'ampleur des problèmes sans que ceux-ci soient forcément portés devant les tribunaux. En même temps, cette possibilité de recourir aux tribunaux, si elle est maintenue en vigueur, devrait suffire à décourager les employeurs qui seraient tentés de rétablir les écarts salariaux entre les sexes.

À long terme, il sera plus avantageux d'axer davantage la formation des femmes vers des domaines de spécialisation semblables à ceux où les hommes sont déjà engagés, tout en respectant évidemment la liberté de choix. Ceci n'empêche pas qu'on encourage entretemps l'élargissement du concept de la parité salariale pour le porter à un niveau qui permettrait de comparer des emplois différents. On serait alors en mesure de déterminer s'il existe sur le marché du travail des mécanismes qui font en sorte qu'un emploi, tout simplement parce qu'il est considéré « féminin », procure des salaires moindres non seulement aux femmes mais également aux hommes qui l'occupent.

Cette hypothèse n'est pas dénuée de tout fondement quand on sait que, déjà, là où les comparaisons sont possibles, les femmes sont rémunérées à des taux moindres que les hommes, ou encore qu'elles sont mises à pied plus tôt, du fait que les employeurs postulent qu'elles ne sont pas le gagne-pain principal de la famille. Les professions considérées comme féminines auraient-elles été marquées par ce même état d'esprit, de sorte que le niveau général des rémunérations qui y sont versées en aurait été affecté à la baisse et continuerait de l'être ?

L'élargissement de ce concept, s'il n'est pas judicieusement circonscrit, risque toutefois de poser des difficultés énormes d'application qui peuvent entraîner des problèmes plus importants que ceux qu'il entend corriger. Comment, en effet, évaluer des emplois différents d'une façon juste et équitable qui tiendrait compte des nombreux facteurs qui influencent le niveau des rémunérations, dont l'offre et la demande de travail, les pratiques des employeurs en matière de personnel, ainsi que les normes de description et d'évaluation des emplois. Il ne sera pas facile d'appliquer ce principe; sa mise en pratique pourrait même, dans certaines circonstances, saper les perspectives d'emploi des femmes si elle en venait à élever leur niveau de rémunération au-dessus de leur productivité attendue. Néanmoins, ce concept mérite qu'on lui accorde une grande attention parce qu'il peut servir à éliminer des anomalies injustifiables dans les structures de rémunération et à aider les femmes en général, puisque plusieurs travaillent dans des entreprises où la sécurité d'emploi et le pouvoir personnel de négociation sont très faibles.

La formation des adultes

Les programmes de formation des adultes offerts par les Centres d'emploi du Canada ont pour objet principal de permettre aux travailleurs admissibles de se perfectionner dans leur profession actuelle ou de s'orienter vers une autre profession. De ce point de vue, ces programmes pourraient être très utiles aux femmes désireuses de se diriger vers des professions qui ne sont habituellement pas considérées comme féminines.

De 1973 à 1982, près de 438 000 femmes et 764 000 hommes se sont inscrits au programme fédéral de formation en institution. Comparativement à la ventilation des sexes dans la population active, les femmes participent à ce programme dans une proportion plus grande que les hommes. Dans l'échantillon retenu pour les fins de l'étude, près du quart des femmes admises étaient à la maison pendant au moins 24 des 36 mois précédant l'inscription.

Environ 100 000 femmes et 250 000 hommes ont suivi des cours dans le cadre du programme de formation dans l'industrie depuis 1976. On y trouve très peu de femmes qui effectuent un retour sur le marché du travail. Du fait que ce programme subventionne l'employeur pour qu'un travailleur reçoive une formation dans l'entreprise, il serait plus difficile pour

une femme qui effectue un retour de se rendre admissible à ce programme.

Dans notre échantillon[21], on observe que les femmes qui effectuent un retour sur le marché du travail et qui s'inscrivent au programme de formation en institution se répartissent de façon plus égale entre toutes les tranches d'âge que ce n'est le cas des femmes et des hommes qui prennent ces cours et qui sont déjà sur le marché du travail. Dans ce dernier groupe, au-delà de 65 % des effectifs ont moins de 30 ans (tableau 2-15). On note également que les femmes et les hommes qui sont déjà sur le marché du travail ont davantage tendance à prendre des cours spécialisés (c'est-à-dire orientés vers des professions spécifiques) que ce n'est le cas des femmes qui reviennent au travail rémunéré. Trois hommes sur quatre s'orientent vers de tels cours, alors que deux femmes sur trois déjà sur le marché du travail en font autant.

On trouve une plus grande proportion de femmes mariées parmi celles qui s'inscrivent au programme de formation en institution et qui effectuent un retour que parmi celles qui sont déjà sur le marché du travail (tableau A-10). Cela illustre une fois de plus que la situation familiale n'a plus sur les femmes autant d'incidence qu'autrefois. Il est également intéressant de noter que la moitié des femmes inscrites à ce programme qui effectuent un retour sur le marché du travail en avaient été absentes plus de cinq ans (tableau A-11).

Tableau 2-15

Répartition des femmes et des hommes inscrits au programme de formation en institution, selon la tranche d'âge et le type de cours, Canada, 1973-1982

En pourcentage

	Femmes effectuant un retour		Femmes déjà sur le marché du travail		Hommes		
	Cours spécialisé	Cours général	Cours spécialisé	Cours général	Cours spécialisé	Cours général	Total
21-24 ans	0,7	0,9	7,0	3,5	17,3	7,1	36,4
25-29 ans	1,2	1,2	4,2	2,1	11,9	3,8	24,4
30-34 ans	1,1	1,0	2,3	1,4	6,0	2,0	13,8
35-39 ans	0,8	0,7	1,8	1,0	3,5	1,2	9,0
40-44 ans	0,7	0,5	1,4	0,7	2,5	0,9	6,7
45 ans ou plus	1,1	0,5	2,2	0,8	4,2	1,0	9,8
Total	5,6	4,7	18,9	9,5	45,4	15,9	100,0

SOURCE Ministère de l'Emploi et de l'immigration, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal.

Toutefois, tout en permettant à un nombre important de femmes de poursuivre leur formation qu'elles soient sur le marché du travail ou qu'elles y effectuent une entrée ou un retour, le programme de formation en institution n'a entraîné aucune diversification dans la structure professionnelle de la main-d'œuvre féminine. Une très faible proportion des femmes de notre échantillon ont choisi des professions à majorité masculine (tableau 2-16), alors que 44 % de toutes les femmes qui ont intégré la population active de 1971 à 1981 ont fait un tel choix. De ce point de vue, le programme n'a pas contribué à la diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine; on doit noter, cependant, que sans ce programme la situation aurait peut-être été pire. Le ministère de l'Emploi et de l'immigration vient par ailleurs d'annoncer qu'il rendra encore plus accessible aux femmes l'apprentissage à de nouveaux métiers et à de nouvelles spécialités. Les associations féminines pourront également demander des subventions jusqu'à concurrence de 50 000 $ pour élaborer des projets dans le cadre de la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles lorsque ces projets s'adressent aux femmes ayant des besoins spéciaux de formation.

L'expérience américaine, vieille déjà de plusieurs années dans le domaine de la reconnaissance des

Tableau 2-16

Répartition des femmes inscrites au programme de formation en institution, classées selon le domaine professionnel choisi, Canada, 1973-1982

En pourcentage

	Femmes effectuant un retour	Femmes déjà sur le marché du travail
Enseignement	0,7	0,7
Santé	10,1	8,3
Secrétariat	58,8	57,3
Ventes	2,3	1,4
Services	11,7	12,6
Fabrication, réparation	7,6	7,9
Autres	8,8	11,8
Total	100,0	100,0

SOURCE Ministère de l'Emploi et de l'immigration, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal.

acquis pourrait peut-être s'avérer une avenue intéressante de recherche pour amener plus de femmes à participer à ces programmes de formation et à diversifier leurs apprentissages à partir des divers acquis qu'elles ont réalisés en milieu familial et par leurs activités de bénévolat. Ce système serait de plus en plus populaire auprès des femmes aux États-Unis et il leur aurait permis de mieux identifier les champs et les niveaux de formation ou encore les domaines d'emplois qui convenaient le mieux à leurs habiletés[22]. Le ministère de l'Éducation du Québec a fait démarrer quelques projets de recherche dans cette direction.

3 Les étapes du cycle de vie

La formation scolaire

Les femmes dans la population active ont longtemps affiché une scolarité moyenne légèrement plus élevée que celle des hommes (tableau 3-1), bien qu'elles aient toujours été moins nombreuses à poursuivre des études supérieures. Il y a 20 ans, elles ne représentaient qu'un peu plus du quart des inscriptions universitaires au premier cycle et 15 % aux cycles supérieurs. En outre, elles avaient tendance à se concentrer dans quelques domaines de spécialisation seulement. Tout cela a énormément changé, surtout depuis une dizaine d'années.

Les cours à temps plein

De 1972 à 1981, le nombre d'étudiantes universitaires à temps plein est passé de 119 000 à 183 000, ce qui représentait un accroissement de 54 %, tandis que chez les hommes, ce nombre est passé de 203 500 à 219 000, soit une hausse de 7,5 % (graphique 3-1). Les progrès réalisés par les femmes débordent largement les seules inscriptions. Ainsi, 39 % des effectifs inscrits au premier cycle universitaire en 1972-1973 étaient des femmes, mais 10 ans plus tard (1981-1982) cette proportion atteignait 47 %, soit près de la moitié des inscriptions. C'est toutefois au niveau de la maîtrise et du doctorat que les femmes ont réalisé les progrès relatifs les plus importants. En 1972-1973, seulement près de 28 % des candidats à la maîtrise étaient des femmes. En 1981-1982, cette proportion avait atteint 41 %. Pour le doctorat, la proportion est passée de 19 à 31 %, même si on ne décerne toujours pas au Canada de doctorat dans les sciences infirmières, un domaine à forte concentration féminine[1].

Il faut signaler deux autres aspects de ce phénomène. D'abord, à leur entrée à l'université, les étudiantes diversifient davantage leurs choix en matière de spécialisation qu'elles ne le faisaient auparavant. Deuxièmement, celles qui persistent au-delà du premier cycle sont très souvent celles qui ont choisi des champs de spécialisation nouveaux (tableau 3-2). Par exemple, en 1972-1973, un peu plus de 55 % des étudiantes au premier cycle universitaire étaient inscrites dans les humanités et les sciences de l'éducation. En 1981-1982, ce chiffre avait baissé à 48 %. La baisse est encore plus considérable au niveau de la maîtrise, où la proportion passe de 49 à 40 % des effectifs; au doctorat, elle passe de 49 à 42 %. Dans le secteur du commerce notamment, on trouvait seulement 2 % des femmes inscrites au premier cycle universitaire en 1972-1973, mais cette proportion atteignait 10 % en 1981-1982; on trouvait les mêmes chiffres à la maîtrise.

Tableau 3-1

Ventilation de la population active selon le sexe et le niveau de scolarité, Canada, 1961, 1971 et 1981

En pourcentage

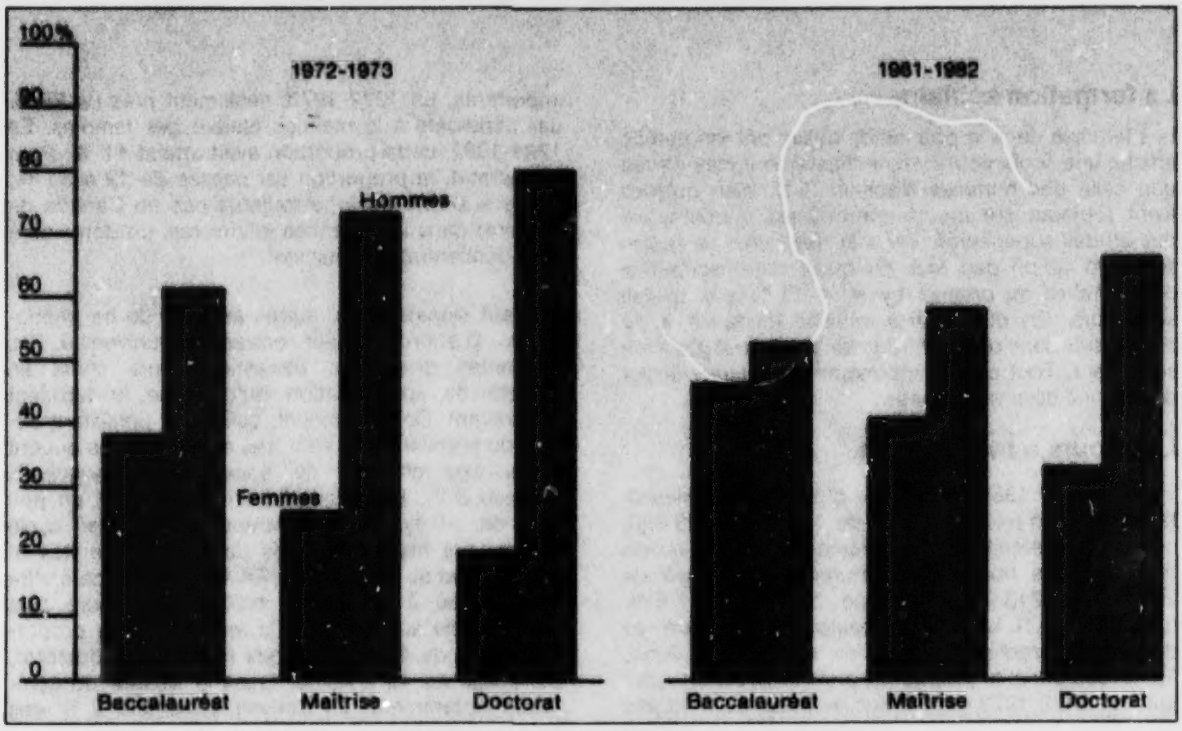
	Femmes			Hommes		
	1961	1971	1981	1961	1971	1981
Études primaires ou moins	29,9	20,6	10,7	44,5	30,8	15,6
Études secondaires	62,4	66,1	53,5	46,4	53,8	46,4
Études postsecondaires	5,0	8,4	26,5	4,3	7,7	26,3
Grade universitaire	2,7	4,9	9,3	4,8	7,8	11,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niveau moyen de scolarité (en années)[1]	9,5	10,0	11,2	9,2	9,9	11,2

1 Pour calculer la moyenne, on a attribué une durée de sept ans aux études primaires ou moins, de 10 ans aux études secondaires, de 13 ans aux études postsecondaires et, 18 ans pour l'obtention d'un grade universitaire.

SOURCE Données de Statistique Canada.

Graphique 3-1

Distribution des étudiants inscrits à plein temps à l'université, selon le sexe, classés selon le niveau d'étude, Canada, 1972-1973 et 1981-1982



SOURCE Statistique Canada, Section de l'enseignement postsecondaire, compilation spéciale.

La proportion des femmes relativement à celle des hommes dans divers champs de spécialisation jette un éclairage différent sur cette progression (tableau 3-3). On voit nettement que si les femmes occupent toujours une bonne part des places disponibles dans les sciences infirmières, les sciences de l'éducation, le service social et la sociologie, elles font désormais des percées importantes du côté de la biologie, de la médecine vétérinaire, de la zoologie, de l'art dentaire, de la médecine, de la chimie, de l'économique, du commerce et du droit. Le cas du génie est également digne de mention; bien que la proportion des femmes y reste relativement faible, elle est quand même passée de 3 à 11 % au cours de ces 10 années. De même, en agriculture les femmes ont doublé leur proportion et, tout comme dans le cas précédent, on retrouve ces tendances au niveau de la maîtrise et du doctorat.

Les cours à temps partiel

En ce qui concerne les inscriptions universitaires aux cours à temps partiel, on constate d'abord que le nombre de femmes qui s'inscrivent au baccalauréat y est supérieur à celui des hommes et que leur proportion des inscriptions totales est passée de 56 à 61 % entre 1972 et 1982 (tableau A-12). À la maîtrise, le nombre des étudiantes reste inférieur à celui des étudiants, mais il a presque triplé au cours de cette période, de sorte qu'elles occupent maintenant près de 41 % des places, contre 26 % en 1972. Au doctorat, les inscriptions féminines se sont accrues de 33 %, alors que le nombre de candidats masculins a diminué, de sorte qu'en 1982, les femmes représentaient quelque 32 % des inscriptions, contre 21 % en 1972 (tableau A-13).

Tableau 3-2

Ventilation des effectifs féminins inscrits à temps plein à l'université, selon la spécialisation et le niveau d'étude, Canada, 1972-1973 et 1981-1982

En pourcentage

	1972-1973			1981-1982		
	Premier cycle	Maîtrise	Doctorat	Premier cycle	Maîtrise	Doctorat
Sciences agricoles et biologiques	7,7	6,1	7,5	6,3	7,2	9,3
Agriculture	0,5	0,7	1,0	1,0	1,7	1,8
Biologie	2,6	2,6	2,3	2,4	2,5	3,4
Médecine vétérinaire	0,2	--	0,2	0,3	0,2	0,4
Zoologie	0,6	1,1	1,3	0,2	1,0	1,7
Éducation	43,2	17,3	11,7	39,8	19,1	16,9
Éducation physique	3,1	0,6	0,1	2,7	1,4	0,5
Génie et Sciences appliquées	0,6	1,3	1,7	2,6	2,7	2,1
Architecture	0,2	0,1	-	0,4	0,6	-
Génie	0,3	1,0	1,7	1,8	1,6	1,8
Profession de la santé	10,0	5,5	5,7	8,7	7,9	7,9
Études et recherche en art dentaire	0,2	0,1	-	0,3	0,1	-
Études et recherche en médecine	1,7	1,5	4,2	1,9	2,7	5,8
Sciences infirmières	4,5	1,6	...	3,7	1,7	...
Pharmacie	1,4	0,2	0,3	1,1	0,2	0,2
Humanités	11,9	31,7	38,1	8,4	20,7	25,0
Histoire	2,0	2,9	3,4	1,1	2,0	3,3
Langues	7,8	15,5	30,4	4,9	8,8	17,2
Mathématiques et Sciences physiques	3,2	5,6	7,9	3,9	4,3	7,2
Mathématiques	1,8	1,7	1,6	1,5	0,7	1,3
Chimie	0,6	1,5	3,8	0,5	1,1	3,7
Physique	0,1	0,4	1,2	0,1	0,3	0,9
Sciences sociales	17,5	30,6	26,6	27,1	37,9	31,4
Économique	0,5	1,1	0,8	1,4	1,6	2,4
Commerce	2,2	2,1	-	10,4	10,2	1,1
Droit	1,5	0,2	0,5	2,4	0,8	0,2
Service social	1,7	8,8	0,4	2,0	5,2	0,7
Sociologie	2,7	2,4	4,6	1,8	2,6	4,5
Total[1]	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 Comprend des cas de professions non déclarées ou les réponses non pertinentes.
SOURCE Statistique Canada, Section de l'enseignement postsecondaire, compilation spéciale.

D'autre part, les femmes inscrites au baccalauréat à temps partiel sont en moyenne plus âgées que les hommes. On note que l'écart s'est agrandi en 10 ans : alors qu'en 1972, 46 % des femmes avaient plus de 30 ans, contre 39 % chez les hommes, ces chiffres étaient passés en 1982 à un peu plus de 56 et 47 %, respectivement. On peut supposer que les femmes retournent aux études plus tard que les hommes. Au niveau de la maîtrise et du doctorat, on n'observe pas cette différence entre les sexes (tableau A-14).

On constate aussi que 70 % des femmes qui se sont inscrites à temps partiel à des cours menant au baccalauréat entre 1972 et 1982 se sont dirigées vers deux domaines à majorité masculine, soit le commerce et les sciences. Les étudiantes à temps partiel sont également plus nombreuses au niveau de la maîtrise dans les sciences commerciales et elles ont commencé à pénétrer ce domaine au niveau du doctorat. Si la majorité des candidates au doctorat choisissent des orientations plus traditionnelles que les aspirantes au baccalauréat, on peut néanmoins prévoir que la situation changera bientôt si les futures bachelières poursuivent leur formation au-delà de ce palier.

On retrouve ces tendances au niveau collégial, où, en 10 ans, les inscriptions féminines à plein temps se sont accrues de 80 %, comparativement à 50 % pour les hommes[2]. En 1981, les étudiantes représentaient environ la moitié des inscriptions dans des

Tableau 3-3

Proportion de femmes parmi les effectifs inscrits à temps plein à l'université, selon la spécialisation et le niveau d'étude, Canada, 1972-1973 et 1981-1982

En pourcentage

	1972-1973			1981-1982		
	Premier cycle	Maîtrise	Doctorat	Premier cycle	Maîtrise	Doctorat
Sciences agricoles et biologiques	41,4	27,4	15,1	52,7	41,2	26,1
Agriculture	16,8	13,9	10,1	36,6	35,6	21,1
Biologie	33,0	30,5	16,0	47,9	40,4	27,1
Médecine vétérinaire	18,5	8,3	13,6	48,8	36,5	37,5
Zoologie	27,5	26,0	11,3	40,4	35,5	25,7
Éducation	49,7	43,7	29,9	57,7	57,7	48,4
Éducation physique	42,7	27,5	3,7	50,9	41,3	30,6
Génie et Sciences appliquées	2,7	3,3	2,8	10,6	10,5	5,9
Architecture	11,7	7,2	-	27,3	25,7	-
Génie	1,7	2,9	2,9	8,5	7,3	6,3
Profession de la santé	46,2	29,4	15,7	63,1	57,8	33,3
Études et recherche en art dentaire	8,3	16,7	-	22,7	26,2	-
Études et recherche en médecine	22,5	29,2	20,3	38,0	40,7	33,6
Sciences infirmières	98,1	95,0	...	97,4	93,5	...
Pharmacie	53,8	20,4	20,0	64,2	27,4	11,9
Humanités	51,9	42,5	34,2	59,5	53,6	41,4
Histoire	33,0	27,6	19,1	42,4	39,5	31,3
Langues	65,0	51,7	45,6	74,2	63,5	52,6
Mathématiques et Sciences physiques	25,3	18,4	7,7	28,1	21,2	13,8
Mathématiques	30,3	23,0	7,9	35,4	23,4	16,9
Chimie	21,0	21,2	9,4	29,9	25,7	19,3
Physique	8,2	5,7	4,4	11,3	9,6	7,2
Sciences sociales	30,2	23,4	23,5	44,9	40,8	37,4
Économique	12,9	11,0	6,9	28,0	25,6	16,1
Commerce	12,4	5,3	-	37,3	30,7	22,0
Droit	18,0	7,7	33,3	39,9	37,0	15,9
Service social	72,4	53,7	34,8	81,4	69,2	59,0
Sociologie	57,0	36,8	32,7	67,3	51,9	46,4

SOURCE Statistique Canada, Section de l'enseignement postsecondaire, compilation spéciale.

domaines comme la gestion et l'administration générale, l'informatique et la gestion financière, bien qu'elles restent encore relativement moins nombreuses que les hommes en ingénierie et en sciences naturelles.

La diversification des champs de spécialisation choisis par les étudiantes au collège et à l'université a déjà commencé à porter fruit, comme nous l'avons montré dans la section précédente. Ce phénomène s'accélérera vraisemblablement au cours des prochaines années, et on peut dès lors prévoir qu'il se répercutera sur la ventilation professionnelle de la population active. La marque que les femmes ont établie au cours des années 70 – du fait que 44 % de celles qui sont entrées sur le marché du travail ont opté pour des professions à majorité masculine – sera fort probablement dépassée au cours des années 80.

Ces progrès ne sont sûrement pas étrangers aux nombreux efforts déployés ces dernières années par les ministères de l'éducation provinciaux et divers autres organismes (dont les groupes féminins) pour encourager les jeunes femmes à poursuivre leurs études et à élargir l'éventail de leurs choix professionnels. Les résultats obtenus devraient encourager ces instances à poursuivre leur action et à trouver des moyens plus efficaces d'améliorer les programmes de formation pour adultes.

Si ces progrès se traduisent effectivement par une amélioration de la situation économique des femmes sur le marché du travail, la partie n'est toutefois pas gagnée pour autant. Dans une enquête réalisée en 1978 auprès de 45 % des diplômés des collèges et des universités en 1976[3] – à l'exclusion du Québec –, Statistique Canada a pu recueillir des renseignements détaillés sur leur situation deux ans après avoir reçu

Tableau 3-4

Situation vis-à-vis de l'emploi en 1978, selon le sexe, deux ans après l'obtention du diplôme

En pourcentage

	Diplôme universitaire		Diplôme collégial	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Aucun rapport entre l'emploi et le domaine d'étude	18,4	19,2	9,1	13,8
Insatisfaction vis-à-vis leur emploi	12,5	12,2	11,2	14,3
Ont quitté leur emploi après trois mois	24,4	24,4	22,2	23,3
Insatisfaction vis-à-vis leur traitement	18,2	18,9	27,5	22,4
Regret vis-à-vis le domaine d'études choisi	25,2	23,9	26,3	24,9
Envisagent d'autres études postsecondaires d'ici deux ans pour des raisons liées à leur carrière	39,5	39,0	32,6	37,3

SOURCE W. Clark et Z. Zsigmond, *Les diplômés du post-secondaire sur le marché du travail — Situation d'emploi en 1978, deux ans après l'obtention du diplôme*, Statistique Canada, nº 81-572, Approvisionnements et Services Canada, 1981, tableaux 6 et 7.

leur diplôme, de même que sur l'opinion qu'ils avaient au sujet de leurs études, de leur emploi et de leur traitement (tableau 3-4). Cette enquête était la première du genre, et il faut espérer que d'autres suivront.

Les résultats montrent qu'il n'y avait à peu près aucun écart entre les femmes et les hommes possédant un diplôme universitaire en ce qui touche la satisfaction en matière d'emploi ou de traitement, le taux de départ après trois mois de travail ou le désir de poursuivre les études pour des raisons liées à leur emploi. Les hommes étaient un peu plus nombreux à ne voir aucun rapport entre l'emploi et la discipline choisie à l'université, tandis que les femmes étaient un peu plus nombreuses à regretter le choix qu'elles avaient fait à l'université.

Parmi les diplômés du collégial, les écarts entre femmes et hommes étaient plus évidents : les femmes étaient plus insatisfaites de leur traitement, tandis que les hommes étaient plus insatisfaits de leur emploi. De même, les hommes étaient plus nombreux à ne voir aucun rapport entre la formation reçue et l'emploi qu'ils occupaient et à envisager d'autres études postsecondaires pour des raisons liées à leur carrière. Mais ici encore, les femmes étaient un peu plus nombreuses à regretter le choix de leur domaine d'études.

Ces résultats permettent de croire que plus les femmes et les hommes poursuivent leurs études, plus leurs attitudes se rapprochent face à diverses situations sur le marché du travail. Il s'en dégage cependant une autre observation, plus inquiétante celle-là, qui rejoint les résultats d'une autre enquête de Statistique Canada[4] : à compétences égales et à emploi correspondant, les hommes sont souvent mieux rémunérés que les femmes. L'écart serait de 10 % parmi les diplômés universitaires et de 20 % parmi les diplômés du collégial. Il est peut-être attribuable, tout au moins en partie, au choix des domaines d'études. Les domaines traditionnellement féminins, vers lesquels beaucoup de femmes se dirigent encore, ne commandent généralement pas des salaires aussi élevés que ceux où les hommes dominent numériquement. Toutefois, à compétences et expérience équivalentes, les hommes sont plus nombreux que les femmes à atteindre les postes supérieurs. Il n'est pas rare, selon les auteurs de cette étude, de voir des femmes plus instruites gagner moins que les hommes[5].

L'entrée sur le marché du travail

Si un groupe de travailleurs éprouve de la difficulté à réduire l'écart relatif qui le sépare d'un autre en matière de revenu horaire de travail, cela tient habituellement à l'un ou l'autre des trois facteurs suivants, pris isolément ou conjugués.

– Il peut y avoir sur le marché du travail des facteurs – discrimination, ségrégation, faible présence dans les réseaux d'information existants ou rigidités d'ordre institutionnel – qui empêchent les membres du groupe défavorisé de tirer plein profit de leurs qualités professionnelles. On a souvent évoqué de tels facteurs pour expliquer la situation économique différente des femmes et des hommes; ils se manifestent également au niveau de l'accès au marché du travail ou à celui des promotions.

– Il peut arriver que les femmes ne s'intéressent pas assez aux champs de spécialisation les plus en demande ou les plus rémunérateurs. Les stéréotypes

(ou, plus globalement, les processus de socialisation) pourraient être à l'origine de cette situation, si les préférences personnelles n'y sont pour rien. On a vu dans la section précédente que les femmes ont réalisé des progrès considérables à cet égard.

– Enfin, il peut également arriver que les données utilisées soient trop globales et qu'elles voilent des compensations qui se produisent sur le marché du travail. Par exemple, certaines catégories de femmes peuvent avoir fait des percées significatives dans certains secteurs, tandis que d'autres catégories auront perdu du terrain, de sorte que les gains des unes se trouvent annulés par les pertes des autres. Il convient évidemment de différencier ces deux situations, afin de pouvoir identifier les facteurs qu'il faudrait favoriser pour accélérer le progrès.

Ce phénomène de compensation s'est effectivement produit au cours des années 70. Comme nous l'avons mentionné au chapitre précédent, de nombreuses femmes ont opté pour les professions masculines et les professions les mieux rémunérées, alors qu'un autre contingent encore plus important est allé vers les professions féminines et les professions les moins bien rémunérées. Par ailleurs, les jeunes femmes ont suivi des filières de formation non traditionnelles et elles sont plus nombreuses qu'auparavant à poursuivre leurs études. L'importance de cette évolution a toutefois été voilée par l'arrivée massive de femmes plus âgées qui ont effectué un retour sur le marché du travail en suivant les filières traditionnelles.

Il existe deux causes possibles pour expliquer la diversification accrue de l'activité professionnelle des femmes. D'abord, il se peut que les jeunes femmes entrant sur le marché du travail pour la première fois aient fait des choix professionnels différents de ceux qu'avaient faits les femmes qui les ont précédées. Ou bien, les femmes plus âgées qui sont entrées sur le marché du travail ont peut-être changé leur profil de carrière (s'il s'agissait d'un retour) ou opté pour des professions traditionnellement non féminines (s'il s'agissait de leur première entrée). Notons toutefois que ce n'est pas là ce qui est arrivé au cours de la période étudiée.

On peut généralement dire que les hommes entrent sur le marché du travail entre 15 et 24 ans, suivant le genre de formation qu'ils ont reçue et la durée des études. Pour les femmes, l'âge de l'entrée n'est pas circonscrit de façon aussi nette, en raison du phénomène des retours et des entrées tardives.

Pour examiner l'évolution de la situation comparative des femmes et des hommes à cet égard, on peut comparer les effectifs actifs d'une classe d'âge donnée en 1971 à ceux de la même « génération[6] » 10 ans plus tard (tableau 3-5). Par exemple, en 1971, on dénombrait près de 271 000 femmes âgées de 15 à 19 ans sur le marché du travail. Dix ans plus tard, ce groupe, maintenant âgé de 25 à 29 ans, comptait près de 680 000 personnes, ce qui veut dire qu'au moins 409 000 femmes étaient venues s'y ajouter entre 1971 et 1981. (Étant donné qu'un certain

Tableau 3-5

Variation des effectifs masculins et féminins de la population active, classés par tranche d'âge, Canada, 1971-1981

	Effectifs féminins			Effectifs masculins		
	1971	1981	Variation[1]	1971	1981	Variation[1]
15 à 19 ans	270 725			358 565		
20 à 24 ans	542 900			768 905		
25 à 29 ans	327 440	679 845	409 120	718 905	945 120	586 555
30 à 34 ans	226 875	577 990	35 090	602 990	889 665	120 760
35 à 39 ans	224 290	463 275	135 835	587 085	708 645	-10 260
40 à 44 ans	238 140	382 605	155 730	580 180	569 155	-33 835
45 à 49 ans	243 140	331 360	107 070	546 185	530 190	-56 895
50 à 54 ans	200 240	287 915	49 775	450 745	502 095	-78 085
55 à 59 ans	160 830	226 805	-16 335	338 360	429 120	-117 065
60 à 64 ans		126 050	-74 390		279 675	-171 070
65 ans ou plus		41 570	-119 260		117 875	-270 485
Total	2 434 780	3 117 415	682 635	5 001 255	4 971 540	-29 715

1 La variation est obtenue en soustrayant les deux chiffres reliés par chacune des flèches. Elle indique le nombre de personnes qui sont venues diminuer ou grossir les rangs d'une tranche d'âge au cours de la période 1971-1981.

SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

nombre des 271 000 femmes ont probablement abandonné la population active pour diverses raisons, le nombre de celles qui s'y sont ajoutées dépasse vraisemblablement 409 000.)

On constate que, jusqu'à l'âge de 54 ans, les entrées et les retours ont dépassé les départs au cours de cette période. Au-delà de cet âge, le solde net des flux devient négatif. Chez les hommes, les entrées et les retours (ces derniers vraisemblablement peu nombreux) ont dominé jusqu'à 34 ans, pour ensuite se mettre à décliner de façon accélérée.

On constate, ici encore, l'influence apparente qu'ont les responsabilités familiales sur la participation des femmes au marché du travail lorsqu'on examine les chiffres pour les plus jeunes d'entre elles. Dans le groupe des femmes qui étaient âgées de 20 à 24 ans en 1971, on constate en effet, que le nombre total des actives ne s'est accru que de 35 000 jusqu'en 1981, bien que cette génération soit celle qui a le plus accru ses effectifs d'âge actif.

Si l'on admet que l'entrée peut s'effectuer jusqu'à l'âge de 34 ans et qu'au-delà il faut plutôt parler de retour ou d'entrée tardive, on peut comparer les effectifs de 1971 (âgés de 25 à 54 ans) à ceux de 1981 (alors âgés de 35 à 64 ans). On constate qu'il se serait ajouté au cours de cette période tout près de 450 000 femmes dans ce groupe, alors que la génération masculine correspondante a enregistré une perte nette de près de 175 000 individus. Donc, au moins le quart de l'accroissement des effectifs observé chez les femmes était imputable à celles qui faisaient un retour ou une entrée tardive. Les caractéristiques de bon nombre de ces femmes différaient de celles des femmes plus jeunes et les deux groupes ont fait des choix professionnels différents, comme nous le verrons plus loin.

On peut analyser d'au moins deux manières différentes la diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine en fonction de l'âge. La première consiste à examiner la répartition en 1971 des femmes âgées de 15 à 19 ans (par exemple) dans les professions à majorité masculine, puis celle des jeunes femmes du même âge en 1981. Cette comparaison permettrait de voir si des changements de fond sont en train de s'opérer dans les choix que les jeunes femmes font à l'égard de leur participation au marché du travail. La deuxième approche consiste à étudier la répartition professionnelle des femmes âgées de 15 à 19 ans en 1971, puis de la comparer à celle de cette même génération (âgée de 25 à 29 ans) en 1981. On peut alors voir comment les effectifs qui sont venus s'ajouter en cours de période ont modifié le profil de la génération de départ.

Si l'on adopte cette deuxième approche, on voit que 37 % des femmes âgées de 15 à 19 ans en 1971 occupaient des emplois à majorité masculine cette année-là. Dix ans plus tard, ce pourcentage n'avait pas changé (tableau 2-10), même si les effectifs totaux de cette génération de femmes actives étaient passés de 271 000 à 680 000. C'est donc dire qu'au nombre des 409 000 femmes de cette génération qui sont entrées sur le marché du travail entre 1971 et 1981, la proportion de celles qui ont choisi des professions masculines était identique à celle qu'on observait en début de période. On serait tenté de penser qu'il ne s'est donc produit aucun progrès, mais la réalité est tout autre.

Les chiffres du tableau 2-10 montrent qu'en 1971 les femmes employées dans les professions à majorité masculine étaient proportionnellement moins nombreuses dans les tranches d'âge de 20 à 34 ans. Du fait que la proportion des femmes âgées de 25 à 29 ans qui, en 1981, se trouvaient dans ces professions était identique à celle qu'enregistrait cette génération 10 ans plus tôt, on peut dire que les effectifs qui s'y sont ajoutés ont contribué à combler ce fossé. Était-il plus difficile en 1971 d'allier la vie familiale et la présence des enfants avec une profession masculine qu'avec une profession féminine ? Dans l'affirmative, cela expliquerait pourquoi la proportion de femmes âgées de 20 à 34 ans dans les professions masculines est plus faible, même si l'écart est aujourd'hui moins sensible qu'en 1971. Est-ce à dire qu'il est plus facile aujourd'hui d'allier la vie familiale avec une profession masculine ? Ou bien faut-il voir l'explication de ce phénomène dans le fait que les femmes de cet âge n'ont plus autant d'enfants qu'auparavant, en moyenne ? Quoi qu'il en soit, il ne faudrait pas oublier non plus l'influence que peut avoir le progrès technique en rendant ces emplois moins ardus.

En 1971, 26 % des femmes âgées de 20 à 24 ans étaient dans des professions masculines; 10 ans plus tard, ce chiffre était passé à 37 %. Comme les effectifs de cette génération d'actives sont passés de 543 000 à 578 000 au cours de ces 10 années, ce qui ne donne qu'un accroissement assez modeste de 6 %, on peut en déduire que les femmes employées dans ces professions sont de moins en moins nombreuses à quitter le marché du travail lors de la naissance des enfants, même si elles doivent évidemment cesser de travailler provisoirement à ce moment-là. Ceci soulève de nouveau la question des rapports entre la vie familiale et le choix d'une profession masculine.

Lorsqu'on examine les ventilations plus détaillées selon l'âge et la profession suivant qu'elle est à majorité féminine ou masculine et suivant le niveau de

rémunération (tableaux A-15 à A-18), on voit que les femmes âgées de 15 à 19 ans ont moins tendance qu'autrefois à se diriger vers les professions à forte majorité féminine (c'est-à-dire celles dont les effectifs comptent plus de 85 % de femmes). Par ailleurs, elles ont tendance à accroître leur proportion dans les professions à très forte majorité masculine (celles qui sont composées d'hommes dans une proportion de 80 % ou plus). En outre, plus la majorité masculine est forte, plus ces jeunes femmes ont réalisé des gains. Contrairement à ce qui se passe dans d'autres groupes, elles n'ont cependant pas réussi à rétrécir l'écart de revenus qui les séparait des hommes. On constate même une détérioration dans bien des cas. Pour les femmes âgées entre 20 et 34 ans, cependant, les progrès réalisés en matière de diversification professionnelle sont encore plus importants, et on constate par ailleurs que c'est au sein des professions à forte majorité masculine que les femmes de cette génération ont réalisé les gains relatifs de revenus les plus importants.

La maternité

De 1978 à 1981, quelque 140 000 Canadiennes, en moyenne, se sont absentées chaque année de leur travail en raison d'une grossesse (tableau A-19). De ce nombre, 70 % ont reçu des prestations d'assurance-chômage. Comme 90 % des femmes qui reçoivent des prestations de maternité sont âgées entre 20 et 34 ans, on peut estimer qu'environ 5 % des femmes de cet âge quittent annuellement leur emploi pour des raisons de maternité.

À l'origine, le régime d'assurance-chômage prévoyait un maximum de 15 semaines de prestations de maternité; la répartition de ces semaines avant et après l'accouchement était soumise à une formule assez rigide. On a assoupli cette exigence à partir de janvier 1976 – et encore davantage depuis janvier 1984 – en donnant plus de latitude aux femmes quant à la façon d'utiliser les semaines allouées. C'est pourquoi le nombre moyen de semaines de congé de maternité s'accroît régulièrement depuis 1976. En 1975, il était de 11,4 semaines en moyenne, tandis qu'en 1980 ce chiffre était passé à 14,3 semaines (tableau 3-6). L'âge moyen des femmes admissibles s'accroît également, ce qui vient appuyer l'hypothèse voulant que les couples ont tendance à différer la naissance des enfants.

Comme on aura pu le voir au tableau 2-4, les taux d'activité des femmes âgées de 20 à 34 ans se sont accrus sensiblement entre 1971 et 1981. Mais comme nous venons également de le voir, un certain nombre de femmes de cette génération quittent à un moment ou l'autre leur emploi pour raison de maternité. Dans certains cas (de plus en plus fréquents), l'absence est très brève, tandis que d'autres femmes s'absentent pour des périodes plus longues et d'autres enfin optent pour un travail à temps partiel. L'incidence de la maternité ressort au graphique 2-3, où l'on observe que les femmes de cette tranche d'âge consacrent chaque année moins d'heures à un travail rémunéré que ne le font les femmes plus âgées. On constate donc, encore ici, combien les responsabilités familiales entravent la liberté d'action d'un certain nombre de femmes à l'égard du marché du travail.

Tableau 3-6

Nombre moyen de semaines de prestations d'assurance-chômage accordées pour raison de maternité et âge moyen des prestataires, Canada, 1975-1980

	Nombre moyen de semaines de prestations	Âge moyen des prestataires
1975	11,4	26,2
1976	13,0	26,3
1977	13,6	26,4
1978	13,8	26,7
1979	14,1	26,8
1980	14,3	27,0

SOURCE Statistique Canada, *Période de prestations établies et terminées aux termes de la loi sur l'assurance-chômage*, nº 73-201, 1972-1978, 1979, 1980; et compilation spéciale.

Les pouvoirs publics ont entrepris des efforts modestes depuis quelques années pour mettre sur pied des services de garderie en vue de faciliter l'accès des femmes au marché du travail ou de leur permettre de consacrer plus de temps à une activité rémunérée. Selon une étude récente, on dénombrait en 1980 au Canada 109 135 places dans les maternelles et les garderies agréées[7], ce qui n'équivalait qu'à 5 % de la population enfantine d'âge préscolaire (2,2 millions). Cela ne signifie par forcément que l'infrastructure sociale soit insuffisante, puisque la grande majorité des parents qui travaillent à l'extérieur du foyer trouvent d'autres moyens de faire garder leurs enfants. Une enquête effectuée récemment montre que plus de la moitié des enfants d'âge préscolaire sont confiés à des personnes autres que leurs parents[8]. De ce nombre, on estime à 165 000 seulement (15 %) le nombre de cas où les parents ont déclaré qu'ils préféreraient d'autres modalités pour la garde de leurs enfants; 48 000 (29 %) seulement auraient souhaité faire appel à une garderie. Ni l'âge de la mère ni celui de l'enfant ne sem-

blent avoir une influence sur les réponses (tableaux A-20 et A-21). Ces résultats montrent donc que les très jeunes mères n'ont pas un besoin de services de garderie plus vif que les femmes plus âgées et que la demande suscitée pour les très jeunes enfants n'est pas supérieure à celle qui est associée aux enfants plus âgés. Enfin, notons que le niveau d'insatisfaction est à peu près le même, quels que soient les revenus des parents (tableau A-22). L'enquête a également révélé que peu de femmes – une sur 25 seulement – ont dû quitter ou refuser un emploi au cours de la période de référence parce qu'elles n'avaient pu faire garder leurs enfants. Donc, même si la présence des enfants influe indéniablement sur le choix des femmes à l'égard du marché du travail, rien n'indique qu'elles souhaitent modifier la situation de façon significative à l'heure actuelle, tout au moins selon cette enquête.

Il faut toutefois interpréter ces résultats avec prudence en raison des variations importantes qui existent du point de vue de l'accessibilité et du coût des services de garderie. Par ailleurs, une augmentation des naissances au cours des prochaines années pourrait entraîner une hausse de la demande. L'offre actuelle de ces services reflète en effet la situation au cours des années 70, alors que la majorité des femmes qui sont entrées sur le marché du travail à ce moment-là n'avaient que peu de responsabilités familiales, puisque 83 % n'avaient pas d'enfants ou avaient des enfants âgés de 6 à 16 ans (tableau A-2).

Les gouvernements devront être attentifs à cette question et continuer de suivre l'évolution des besoins au moyen d'enquêtes comme celle qu'a réalisée Statistique Canada en février 1981. Il faudra accorder plus d'importance aux attitudes des jeunes couples touchant les besoins futurs. L'État pourra aider à l'implantation de garderies dans les entreprises où le problème se posera avec suffisamment d'acuité, ou encore il pourra favoriser la création d'autres services qui réduiront les contraintes auxquelles sont confrontés les couples qui désirent avoir des enfants, notamment ceux qui sont au bas de l'échelle des revenus.

La diminution des responsabilités familiales

Il était plus facile autrefois de circonscrire le groupe de femmes qui revenaient sur le marché du travail lorsque leurs responsabilités familiales avaient diminué. Passé le cap des 35 ans pour l'épouse, les couples considéraient souvent qu'ils n'auraient plus d'enfants, que ceux qu'ils voulaient avoir étaient déjà nés. Bien souvent, même, le dernier-né fréquentait déjà l'école. De nombreuses mères ont ainsi pu effectuer un retour ou une entrée sur le marché du travail. Comme on vient tout juste de le voir, les femmes qui ont contribué le plus à l'accroissement de la population active féminine sont celles qui avaient peu de responsabilités familiales ou qui n'en avaient plus.

C'est sans doute pour ces raisons que, lors de l'enquête sur les garderies dont il est fait état dans la section précédente, seulement 4 % des répondantes ont indiqué qu'elles avaient dû quitter ou refuser un emploi à cause des problèmes suscités par la garde des enfants et que seulement 5 % ont indiqué qu'elles désiraient davantage de services de garderie. De fait, parmi les femmes qui sont sur le marché du travail, seulement 15 % ont des enfants d'âge préscolaire. Et seulement 18 % de celles qui ne sont pas dans la population active ont des enfants de cet âge.

Si l'on peut supposer que c'est parce qu'elles n'avaient plus de responsabilités familiales liées à la présence de jeunes enfants que les femmes âgées de 35 ans ou plus ont pu effectuer une entrée ou un retour sur le marché du travail par le passé, on peut probablement en dire autant aujourd'hui de beaucoup de jeunes femmes dans la vingtaine.

De 1971 à 1981, la population active s'est accrue de 625 000 femmes sans enfant âgées de 15 à 29 ans. Certaines auront sûrement des enfants éventuellement et, compte tenu du nombre relativement restreint de services de garderie, elles devront peut-être interrompre provisoirement cette période d'activité rémunérée. Il reste que les femmes ont de moins en moins d'enfants, en moyenne et au total, et que, plus elles poursuivent leurs études, plus elles participent au marché du travail.

On peut donc croire que les employeurs qui hésitaient auparavant à embaucher ou à promouvoir des femmes mariées parce qu'ils prévoyaient qu'elles quitteraient leur emploi à la naissance des enfants devront, à la lumière de ces données nouvelles, réévaluer leurs scénarios[9]. Si les taux d'activité féminins atteignent leur sommet parmi les femmes âgées de 20 à 24 ans, il est également vrai qu'ils se sont accrus spectaculairement entre 1971 et 1981 parmi les femmes âgées de 25 à 54 ans (tableau 2-4).

En ce qui touche les durées de travail, on constate qu'elles se stabilisent, pour l'ensemble des femmes âgées de 25 à 54 ans (en 1981), à environ 400 heures de moins par année par rapport aux hommes (graphique 2-3).

C'est également ce groupe de femmes qui a contribué à la réduction de l'écart de revenus annuels

par rapport aux hommes (graphique 2-4); cette observation s'applique tout aussi bien au revenu horaire. Il semble donc que la stabilité accrue de la main-d'œuvre féminine se soit traduite non seulement par un accroissement des revenus annuels – ce qui pourrait n'être que le résultat d'une augmentation des durées de travail – mais aussi par une hausse des revenus horaires. On serait en droit d'en conclure que les conditions de travail ou encore les compétences professionnelles des femmes se sont améliorées. Soulignons qu'au recensement de 1971, ce groupe était celui qui affichait l'écart de revenus le plus considérable par rapport aux hommes. C'était encore vrai en 1981, mais dans une moindre mesure.

Les femmes âgées de 35 ans ou plus qui occupaient ou cherchaient un emploi au cours des années 70 n'ont généralement pas contribué à l'effort de diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine qui caractérisait leurs cadettes. Il s'est même produit un léger recul à cet égard, comme nous l'avons vu au chapitre précédent (tableau 2-10).

La pré-retraite et la retraite

Les hommes et les femmes qui quittent un emploi rémunéré pour prendre leur retraite doivent la plupart du temps faire face à une chute substantielle de leurs revenus. Pour ceux et celles qui n'étaient pas sur le marché du travail et qui n'ont pu accumuler des droits à une pension au moyen des divers mécanismes disponibles, la retraite présage très souvent la pauvreté. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à être confrontées à cette situation difficile, qui est aggravée par leur espérance de vie plus longue.

On sait que la population canadienne vieillit. En 1951, les personnes âgées de plus de 65 ans représentaient 7,8 % de la population; 30 ans plus tard, cette proportion était passée à 10 %. La proportion des femmes s'accroît également de façon continue au sein de ce groupe, passant de près de 50 % en 1951 à plus de 57 % en 1981; on prévoit qu'elle atteindra 60 % d'ici l'an 2000.

La pauvreté est plus répandue chez les femmes âgées que chez les hommes de la même génération : en 1980, 21 % des familles dirigées par une femme de plus de 65 ans étaient pauvres, comparativement à 13,3 % pour les familles dirigées par un homme âgé. Le nombre des femmes âgées vivant seules – des veuves pour la plupart – était trois fois plus élevé que celui des hommes. En 1980, 65 % de ces femmes étaient pauvres, comparativement à 52 % pour les hommes. Comme le risque d'être pauvre au sein de la population âgée s'accroît avec l'âge, sept femmes sur dix de plus de 70 ans étaient pauvres en 1980[10].

De nombreuses améliorations ont permis aux personnes âgées de jouir d'un niveau de vie qui se rapproche de celui de la population en général durant les années 60 et 70. Bien que l'incidence de la pauvreté ait été considérablement réduite parmi les familles âgées, il n'en va pas de même pour les personnes âgées vivant seules (tableau 3-7), qui souffrent de la situation économique la moins enviable parmi les personnes d'âge avancé. Si la situation est la même en 1971 pour les hommes et les femmes dans le cas des transferts, on note cependant qu'un écart a commencé à se manifester ces dernières années, du fait que les prestations versées par le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime des rentes du Québec (RRQ) profitent davantage aux hommes qu'aux femmes. C'est toutefois à l'égard des autres sources de revenu que la situation relative des femmes est des plus précaire, l'ensemble de leurs revenus n'équivalant qu'aux quatre cinquièmes de ceux des hommes. Cette situation est notamment attribuable au fait que les femmes n'ont pas occupé d'emploi rémunéré aussi longtemps que les hommes et n'ont donc pu accumuler les mêmes droits à une pension de retraite fondés sur la rémunération.

Dans un document accompagnant le Livre vert sur la réforme des pensions, on souligne que les problèmes des femmes dans ce domaine découlent en partie des désavantages auxquels elles sont confrontées sur le marché du travail[11]. Comparativement aux hommes, elles sont moins souvent admissibles aux régimes administrés par les employeurs, en raison de leur tendance à travailler à temps partiel ou dans de

Tableau 3-7

Revenu des familles économiques[1] dont le chef est âgé de 65 ans ou plus, classées selon la situation familiale, Canada, 1971 et 1981

En dollars

	Revenu moyen de transfert		Revenu moyen global	
	1971	1981	1971	1981
Couples mariés	2 019	7 462	5 894	18 197
Autres familles	2 018	7 086	8 217	25 473
Personnes seules				
Hommes	1 310	5 002	3 252	11 021
Femmes	1 305	4 642	2 492	8 978

1 On définit la famille économique comme un groupe de personnes qui partagent le même logement et qui sont unies par filiation, mariage ou adoption.

SOURCE Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, données inédites.

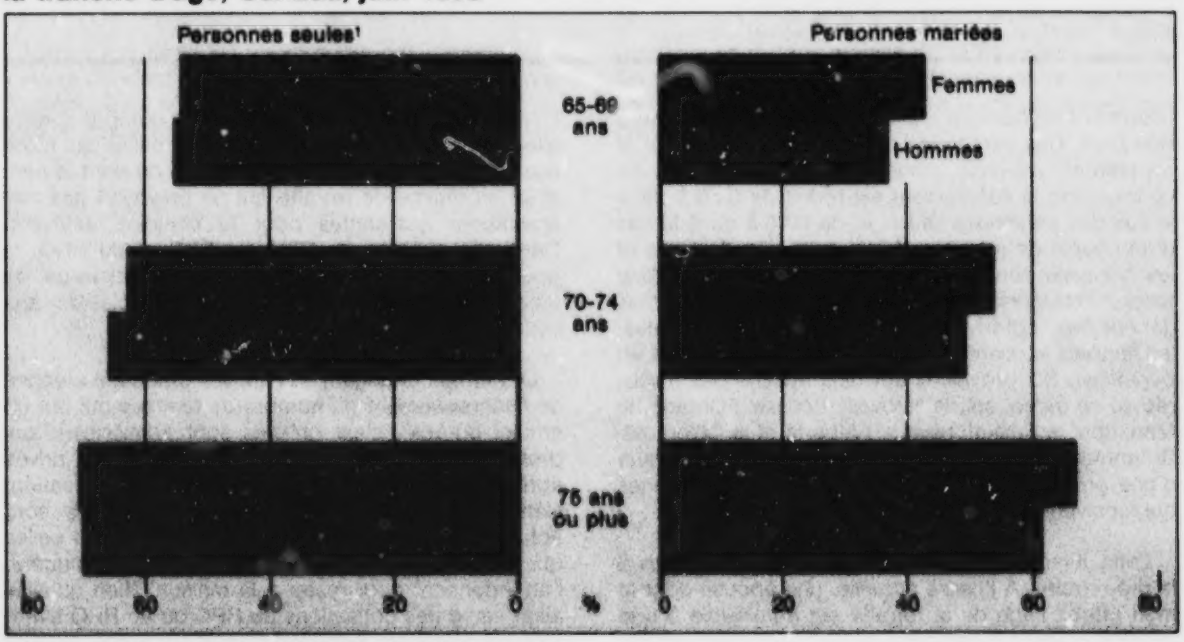
petites entreprises sans syndicat – situations où l'employeur est moins enclin à offrir un régime de retraite. Les femmes gagnent moins que les hommes, de sorte que leur salaire ouvrant droit à une pension est inférieur. En outre, elles risquent davantage de perdre ce genre de protection à cause de leur forte mobilité et de la faible transférabilité des pensions dans le secteur privé. Lorsqu'elles sont à la retraite, elles sont défavorisées par la non-indexation des pensions dans la plupart des régimes privés et par la dégradation de la valeur réelle des prestations, compte tenu de leur espérance de vie plus longue. Par ailleurs, beaucoup de femmes qui ne font pas partie de la main-d'œuvre rémunérée sont mal protégées, même par les régimes publics. C'est pourquoi, au nombre des mesures qui devront être prises au cours des prochaines années pour corriger les faiblesses de la sécurité sociale, il faudra notamment améliorer les choix quant aux droits publics et privés à la pension pour les personnes âgées, en particulier pour les femmes.

Deux facteurs se conjuguent donc pour plonger un grand nombre de femmes âgées vivant seules dans la pauvreté : elles ont moins de revenus provenant d'autres sources que les prestations publiques et elles sont trois fois plus nombreuses que les hommes à être dans cette situation. En outre, les personnes vivant seules ne profitent pas des économies d'échelle que peuvent réaliser celles qui vivent ensemble et qui, au demeurant, reçoivent une aide totale supérieure. Au 30 juin 1984, les retraités célibataires et les familles comprenant un seul retraité (l'autre conjoint ayant moins de 60 ans) recevaient une prestation mensuelle totale maximale (supplément de revenu garanti – SRG – et pension du Régime de sécurité de la vieillesse – RSV) de 533,61 $, alors que les familles comprenant deux retraités (dont l'un était âgé de 60 à 64 ans) avaient droit à un maximum de 944,78 $[12].

En réalité, le problème ne provient pas d'un quelconque mécanisme discriminatoire du régime à l'égard des femmes, comme le montre la lecture des graphiques 3-2 et 3-3. Les prestations du SRG sont accordées aux personnes dont le revenu global

Graphique 3-2

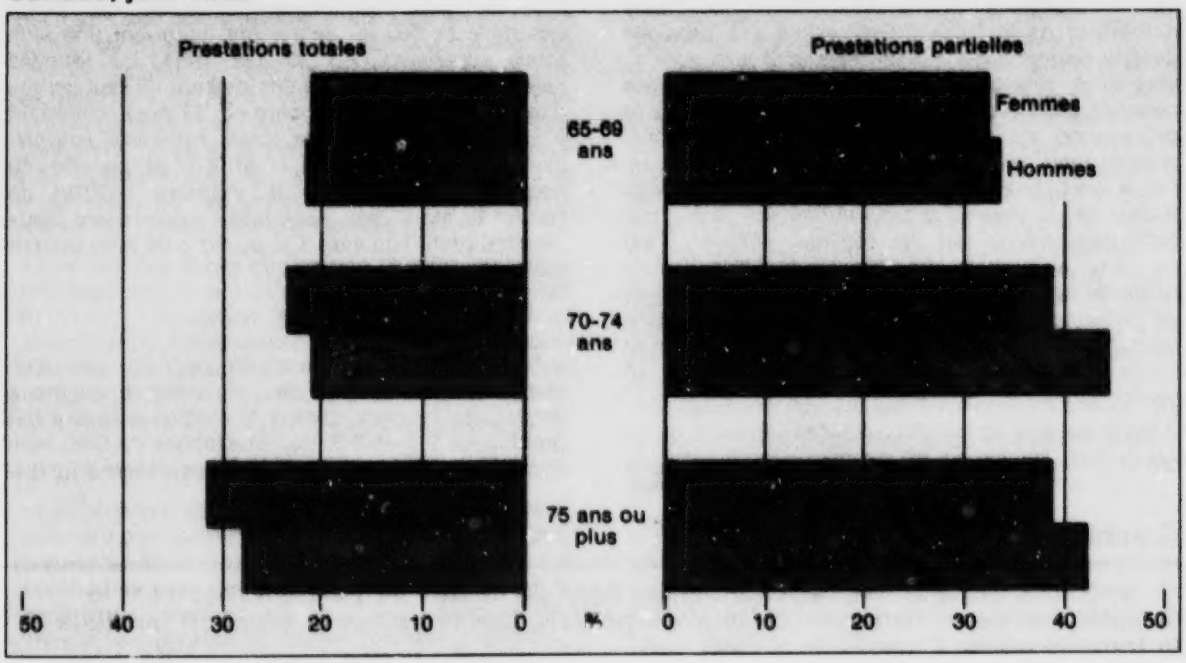
Proportions des femmes et des hommes âgés de 65 ans ou plus qui reçoivent le Supplément de revenu garanti (total ou partiel), classés selon la situation familiale et la tranche d'âge, Canada, juin 1982



1 Comprend les personnes célibataires, divorcées ou veuves.
Source Données fournies par Santé et bien-être Canada.

Graphique 3-3

Proportions des femmes et des hommes vivant seuls[1] qui reçoivent des prestations totales ou partielles de Supplément de revenu garanti, classés selon la tranche d'âge, Canada, juin 1982



1 Comprend les personnes célibataires, divorcées ou veuves.
SOURCE Données fournies par Santé et bien-être Canada.

provenant de sources autres que le RSV est nul ou à peu près. Ces personnes se voient alors accorder le supplément maximal. Pour chaque dollar en sus de ce montant, le supplément est réduit de 0,50 $ dans le cas des personnes seules et de 0,25 $ dans le cas d'un couple de retraités. À cet égard, les femmes et les hommes sont traités sensiblement de la même façon. Toutefois, si on rendait les prestations plus généreuses, notamment pour les personnes seules, les femmes seraient beaucoup plus nombreuses à en bénéficier. Six provinces ont déjà adopté des mesures de ce genre, soit la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Un supplément, dont le montant varie d'une province à l'autre, est accordé aux personnes qui reçoivent déjà des prestations du SRG fédéral.

Enfin, il faut aussi signaler la situation des veuves à la pré-retraite. À l'heure actuelle, une épouse dont le mari atteint l'âge de la retraite est admissible à une pension si elle a 60 ans et que le mari est admissible au SRG, tandis qu'une veuve du même âge ne jouit pas de ce droit. Les veuves ont souvent des charges financières plus considérables et bon nombre d'entre elles se trouvent en difficulté, surtout celles qui n'ont pas travaillé à une activité rémunérée ou dont le mari avait un régime de retraite qui ne prévoyait pas des prestations suffisantes pour le conjoint survivant. Dans son examen du RSV, du RPC et du RRQ, le gouvernement fédéral pourrait saisir l'occasion de faire disparaître ces anomalies préjudiciables aux veuves.

Les temps changent et l'un des grands avantages de l'accroissement du nombre de femmes qui ont un emploi durable, c'est qu'elles sont admissibles aux prestations du RPC, du RRQ et des régimes privés après un nombre minimum d'années de cotisation. Néanmoins, plusieurs catégories de femmes sont actuellement défavorisées. On trouve d'abord celles qui, après avoir accédé à un emploi rémunéré, l'abandonnent pour rester à la maison. Bien qu'elles aient versé des cotisations au RPC ou au RRQ avant et après leur absence, ces femmes perdaient, jusqu'à récemment, le droit aux prestations correspondant aux années durant lesquelles elles n'avaient pas

cotisé au régime. Le RRQ renferme désormais une disposition prescrivant que les années d'absence motivées par la garde des enfants sont effectivement omises des calculs. Le RPC contient une disposition semblable, dont le principe a été approuvé en 1983 dans le budget de l'Ontario. Cette mesure pourra être étendue à l'ensemble des Canadiennes et contribuera sûrement à améliorer leur situation économique à l'âge de la retraite. L'étape suivante pourrait consister à relever le plafond de la déduction, admissible aux fins de l'impôt sur le revenu personnel, des cotisations aux régimes enregistrés de retraite et d'épargne-retraite – comme le gouvernement fédéral vient de l'annoncer dans son budget de février 1984 –, afin de favoriser l'accumulation de droits à la pension au nom de chaque conjoint. Une autre démarche, proposée par le Comité national d'action sur le statut de la femme, consisterait à faire porter la hausse de la valeur réelle des prestations sur celles du SRG plutôt que celles du RSV, car les premières sont soumises au critère du revenu et sont ainsi mieux en mesure d'améliorer la situation des personnes âgées pauvres parce qu'elles ne sont versées qu'aux personnes plus démunies[13]. Encore là, le budget fédéral de février 1984 va dans ce sens en haussant de 50 $ par mois le SRG pour les personnes âgées vivant seules et en garantissant aux bénéficiaires d'une pension partielle de sécurité de la vieillesse le même revenu minimum qu'aux autres Canadiens du troisième âge.

Mais il y a aussi les femmes qui ont travaillé à la maison pendant la plus grande partie de leur vie. Souvent, elles n'ont à peu près pas travaillé à un emploi rémunéré, de sorte qu'elles ne sont qu'indirectement admissibles aux prestations du RPC et du RRQ, par l'entremise de leur mari. Si celui-ci vient à décéder, les prestations versées aux survivants sont minimes. Le triste sort des femmes vivant seules montre bien qu'il faut abandonner tout à fait la conception du statut des femmes dépendantes – conception qui sous-tend encore certains régimes actuels. Dans la plupart des régimes privés – et c'est aussi le cas du RPC et du RRQ –, le cotisant ne subit aucune réduction des prestations si le conjoint meurt, à l'inverse de ce qui se passe lorsque le cotisant meurt. En outre, s'il se produit un divorce ou une séparation légale avant ou après la retraite, les droits de l'épouse à la pension sont souvent menacés.

Il importe qu'on oriente la réforme de façon à reconnaître l'apport des femmes à la vie conjugale, qu'elles occupent un emploi rémunéré ou non. On améliorerait sensiblement la situation économique d'un nombre considérable de femmes âgées si, par exemple, le RPC et le RRQ élargissaient l'application du principe de la mise en commun des biens familiaux et du partage des prestations de retraite – comme il est maintenant prévu dans les cas de divorce – pour le rendre universellement obligatoire et applicable également dans les cas de séparation sanctionnés par un tribunal, d'incapacité ou de décès de l'un ou l'autre des conjoints. Plusieurs des recommandations suggérées dans le dernier rapport du groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions vont dans le sens de telles améliorations[14]. De même en est-il du budget fédéral de février 1984, mais ces propositions attendent le consentement des provinces avant d'être appliquées.

4 Problèmes particuliers

Les familles monoparentales

Le taux réel de monoparentalité s'est accru de 25 % au cours des années 70 (tableau 4-1), de telle sorte qu'aujourd'hui une famille sur six est monoparentale[1]. D'après une étude de Statistique Canada, seulement un septième des pères qui cherchent à conserver la tutelle de leurs enfants obtiennent gain de cause[2]. C'est ce qui explique en partie pourquoi, dans cinq cas sur six, ce sont des femmes qui dirigent les familles monoparentales.

Il y a environ 20 ans, les veufs et les veuves constituaient près des trois quarts des chefs de famille monoparentale. Cette proportion est aujourd'hui inférieure à la moitié, ce qui est principalement attribuable à la croissance très marquée de la proportion des personnes séparées ou divorcées. Bien qu'un certain fléchissement a commencé à apparaître dans le taux de croissance des divorces, le phénomène devrait rester important pour bien des années encore. En 1970, près de 30 000 couples ont divorcé, tandis qu'en 1981 ce nombre est passé à près de 68 000[3].

On trouve peu d'hommes à la tête des familles monoparentales. Quant aux femmes qui se trouvent dans cette situation, leur sort est souvent peu enviable. Bon nombre de ces familles jouissent d'un revenu de travail très faible, et les transferts ne suffisent pas à les sortir de l'état de pauvreté. L'enquête de 1979 sur les finances des consommateurs révèle que, dans 44 % des cas, le revenu de ces ménages se situait probablement sous le seuil de la pauvreté. Par ailleurs, les tribunaux ont tendance à accorder à la mère la tutelle des enfants, assortie de paiements d'entretien modestes, ce qui contribue à perpétuer les différences déjà très marquées entre la situation de l'homme et celle de la femme[4].

Tableau 4-1

Taux officiels[1] et réels[2] de monoparentalité, Canada 1961-1981

						Variation en %	
	1961	1966	1971	1976	1981	1961-1981	1971-1981
Nombre total des familles (milliers)	4 147	4 526	5 053	5 728	6 325	52,5	25,2
Familles monoparentales (milliers)	347	372	477	559	714	105,8	49,7
Taux réels de monoparentalité (%)	11,4	11,2	13,2	14,0	16,5	44,7	25,0
Taux officiels de monoparentalité (%)	8,4	8,2	9,5	9,8	11,3	34,5	18,9

1 Taux tel que calculé par Statistique Canada.
2 Taux excluant au dénominateur les familles sans enfant.
SOURCE Statistique Canada, recensements de 1961 à 1981; David-McNeil et Morin-Fortier, « Autonomie économique des femmes », p. 26.

Il n'existe pas d'étude permettant de mesurer de façon satisfaisante l'ampleur du problème, à l'échelle du Canada, du non paiement des pensions alimentaires et de ses conséquences socioéconomiques. Les provinces s'intéressent toutefois activement à cette question. Elles ont produit ces dernières années un certain nombre de travaux plus ou moins étendus sur la situation à l'intérieur de leur territoire[5]. Les études effectuées en Alberta sont les plus complètes à cet égard. Le gouvernement fédéral se penche aussi sur ce problème.

Les ouvrages que nous avons consultés indiquent que la situation est sensiblement la même d'une province à l'autre. La femme sans enfant – ou celle qui, si elle en a, n'en conserve pas la tutelle au moment de la séparation ou du divorce – a peu de chances de se voir accorder une pension alimentaire par les tribunaux. Seulement le tiers, environ, des femmes à qui les enfants sont confiés dans les séparations ou les divorces se voient octroyer des paiements d'entretien. Or, moins de 50 % des ex-maris débiteurs s'acquittent de leurs responsabilités; même parmi ceux qui le font, bon nombre ne paient pas le plein montant adjugé par le tribunal. Lorsqu'une épouse néglige pendant une période

prolongée d'entreprendre les démarches voulues pour récupérer ce qui lui est dû, à elle et à ses enfants, il arrive souvent que le juge ne se montre pas très favorable aux demandes de recouvrement des arriérés[6]. Les ex-maris fautifs invoquent diverses raisons pour expliquer leur carence, mais il arrive souvent que ce n'est pas par leur incapacité de payer qu'ils peuvent justifier leur refus d'obtempérer à la décision du tribunal. D'ailleurs, dans les provinces où on a exercé des pressions sur les ex-maris pour les inciter à payer la pension alimentaire, la situation s'est améliorée.

L'analyse de ces questions est difficile, car elles relèvent de la compétence des provinces et chacune de ces dernières les traite ou les définit différemment. Les provinces n'ont pas toutes un accord de réciprocité sur le paiement des pensions alimentaires; là où de tels accords existent, ils ne sont pas toujours faciles à appliquer. Les ex-maris ont donc plus de latitude pour éluder leurs obligations.

Il arrive souvent que la situation soit compliquée du fait qu'un homme séparé ou divorcé se remarie ou vit avec une femme qui est elle-même séparée ou divorcée. Il lui sera donc moins facile de subvenir aux besoins des enfants de son premier mariage; par ailleurs, sa nouvelle épouse (ou compagne) aura moins besoin de la pension alimentaire de son ex-mari. L'incidence de situations de ce genre ne serait pas négligeable[7].

Les auteurs de certaines des études que nous avons consultées estiment que les montants déterminés par les tribunaux de divorce sont trop faibles et devraient prévoir l'indexation automatique, comme cela existe au Québec depuis 1980. Il semblerait que le tiers du revenu net du mari devrait être affecté à ces paiements d'entretien, mais selon une étude récente, le montant fixé par les tribunaux à l'heure actuelle est d'environ 20 % en moyenne[8].

Compte tenu des difficultés que la mère d'une famille monoparentale éprouve à obtenir du père de ses enfants des paiements d'entretien suffisants, compte tenu aussi du temps et de l'argent qu'exigent ses responsabilités familiales et des obstacles auxquels elle doit faire face lorsqu'elle recherche un emploi, il n'est pas étonnant que les femmes dans cette situation soient si nombreuses à faire appel aux services du bien-être social. En 1978, plus du tiers des assistés sociaux étaient des mères de famille monoparentale. Leur situation économique défavorable est confirmée par les chiffres de Statistique Canada relativement aux revenus, qui montrent que les trois septièmes des familles dirigées par une femme avaient un revenu inférieur au seuil de pauvreté en 1981.

Les problèmes économiques des familles monoparentales sont complexes et on ne saurait les régler en incitant tout simplement l'assistance sociale à se montrer plus généreuse. La solution passe notamment par l'amélioration du système d'évaluation des pensions alimentaires et par l'institution de programmes visant à aider les femmes qui dirigent de telles familles à retourner sur le marché du travail ou à travailler un nombre d'heures plus grand afin d'obtenir l'autonomie financière. Les subventions aux services de garderie pour les familles dans le besoin vont dans cette direction. Les programmes de formation pour adultes devraient également s'avérer utiles. À cet égard, le ministère de l'Emploi et de l'immigration a, le 1er septembre 1983, majoré les allocations de garde d'enfants d'au moins 100 % pour les femmes et les hommes admissibles qui participent au Programme national de formation.

Toutefois, on pourrait acccoître l'utilité de ces programmes si on pouvait amener les femmes chefs de famille monoparentale à y participer davantage. On pourrait, par exemple, faire en sorte que les programmes paient les dépenses des participantes, afin qu'au moins leur niveau de vie ne baisse pas. Déjà, au Québec, les personnes âgées de moins de 25 ans qui touchent des prestations du bien-être social reçoivent le double lorsqu'elles participent à l'un ou l'autre de ces programmes.

Le gouvernement fédéral pourrait aussi améliorer la situation économique de ces familles s'il révisait la Loi de l'impôt sur le revenu de façon à convertir les exemptions actuelles pour enfants entièrement à charge en crédits d'impôt auxquels seraient admissibles les contribuables dont le revenu imposable est inférieur à un montant déterminé. En outre, les gouvernements provinciaux – avec, au besoin, l'aide des ministères fédéraux de la Justice, du Revenu national et de l'Emploi et de l'immigration – pourraient montrer beaucoup plus d'ardeur qu'ils ne l'ont fait jusqu'à maintenant pour poursuivre les conjoints ou les parents qui se soustraient délibérément aux ordres des tribunaux les enjoignant de verser une pension alimentaire et ils pourraient obtenir que soit prononcée contre ces contrevenants une ordonnance de saisie sur le salaire. La création éventuelle d'un registre national des divorces, que propose aux provinces le ministère fédéral de la Justice, est un pas important dans cette voie. Une série de recommandations relatives aux ordonnances de pension alimentaire et de garde d'enfants seront bientôt soumises à l'attention des autorités provinciales et fédérales dans le cadre d'une rencontre des sous-ministres de la justice[9].

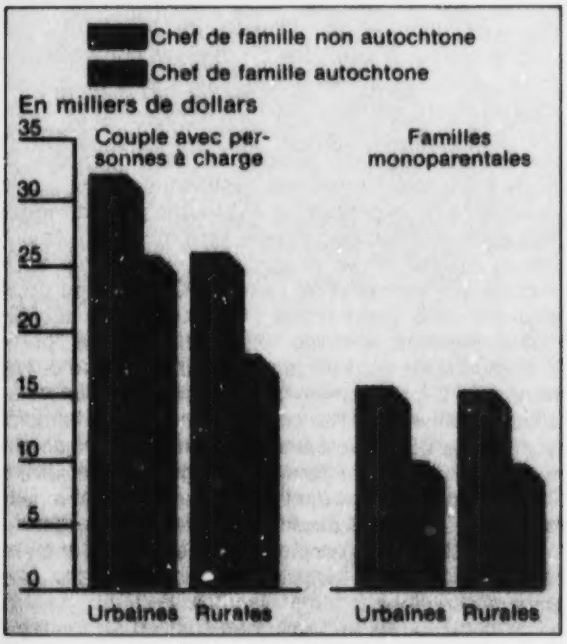
Les femmes autochtones

La population autochtone du Canada est formée des groupes suivants : les Indiens (inscrits et non inscrits), les Métis et les Inuits[10]. Notre analyse porte sur les seuls Indiens inscrits puisque c'est là le groupe pour lequel nous disposions des données les plus complètes.

Même si les conditions de vie des Indiens se sont améliorées depuis une vingtaine d'années, leurs revenus restent nettement inférieurs à ceux des autres Canadiens (graphique 4-1). Ils ont également un niveau moyen de scolarité très inférieur à la moyenne. Leur degré d'intégration au marché du travail est faible et ils sont concentrés dans certaines catégories d'activités économiques, notamment dans le secteur non salarié[11].

Graphique 4-1

Revenu moyen des familles autochtones et non autochtones avec personnes à charge, zones rurales et urbaines, Canada, 1980



SOURCE Données de Statistique Canada.

Les Indiennes représentent un peu plus de 1 % de la population féminine du Canada. En général, les problèmes économiques auxquels elles doivent faire face sont semblables à ceux que doivent affronter les autres Canadiennes, mais elles sont aussi aux prises avec des difficultés particulières, dont certaines affligent tous les Indiens, indépendamment de leur sexe. Quelque 30 % des Indiennes vivent à l'extérieur des réserves, soit une proportion un peu plus forte que chez les hommes.

La femme indienne qui vit dans une réserve fait face à une situation économique plus difficile que celle des autres Canadiennes, et ce, pour diverses raisons[12] :

– On trouve dans les réserves ou à proximité peu d'activités qui permettraient aux Indiennes d'occuper un emploi rémunéré dans le tertiaire ou la fabrication : deux secteurs qui ont joué un rôle important dans l'accroissement récent des taux d'activité des femmes.

– Environ 65 % de la population indienne vit dans des réserves désignées zones rurales ou éloignées[13], où les taux d'activité des femmes sont généralement plus faibles.

– Les taux de natalité sont presque deux fois plus élevés parmi les Indiennes[14]. Or, la natalité réduit bien souvent la participation des femmes au marché du travail, dans l'état actuel des choses.

– La proportion de femmes chefs de famille monoparentale est presque deux fois plus élevée parmi les Indiennes; la taille des familles est également plus grande[15].

– Selon la Loi sur les Indiens, si une Indienne inscrite épouse un non-Indien, un Indien non inscrit ou un Métis, elle perd (pour elle-même et pour sa descendance) son statut d'Indienne et les avantages qui l'accompagnent, soit le droit de vivre dans la réserve, le traitement privilégié qui est accordé par la bande à une femme chef de famille monoparentale et à ses enfants, les bénéfices des divers programmes gouvernementaux destinés aux Indiens – dont la gratuité des frais de scolarité et d'entretien, si elle ou ses enfants veulent poursuivre des études universitaires – et sa part des fonds à venir de la bande.

Malgré ces divers obstacles auxquels doivent faire face les Indiennes, bon nombre d'entre elles ont manifesté ces dernières années un intérêt pour leur formation qui est supérieur à celui des hommes indiens et, toute proportion gardée, des autres Canadiennes en général. Ainsi, parmi les autochtones participant au programme de formation en institution du ministère de l'Emploi et de l'immigration en 1981-1982, 50 % sont des femmes, alors que les autres Canadiennes ne représentent que 29 % des inscriptions de non-Indiens. Dans le programme de formation en industrie, ces proportions sont de 32 et 27 %, respectivement[16].

Il n'y a guère, peu d'Indiens fréquentaient l'université. On en dénombrait 131 en 1965, mais ce chiffre a grimpé à près de 3 000 depuis[17]. Encore ici, les Indiennes ont démontré beaucoup de dynamisme, puisqu'elles représentent aujourd'hui 60 % des diplômés d'origine indienne, alors que chez les autres Canadiens les femmes représentent 43 % des diplômés. Autre fait important, alors que certaines disciplines se trouvaient auparavant accaparées par l'un ou l'autre sexe, elles sont maintenant mieux réparties entre hommes et femmes. Au demeurant, les Indiens choisissent maintenant un plus vaste éventail de spécialités[18].

Outre les efforts entrepris par les Indiennes elles-mêmes, leur situation économique devrait s'améliorer davantage par suite des mesures prises par les pouvoirs publics ces dernières années[19]. Les actions entreprises par les gouvernements pour favoriser et renforcer les mesures prises par les Indiens en vue d'assurer le développement économique et la création d'emplois tant au sein des réserves qu'à l'extérieur devraient permettre d'élargir l'éventail des activités économiques et favoriser l'embauche des femmes, comme cela s'est produit ailleurs dans l'économie. Il faut signaler ici les 345 millions de dollars que le ministère d'État aux petites entreprises et au tourisme mettra à la disposition des autochtones d'ici 1988 pour les aider à prendre leur développement économique en main. Les règlements relatifs aux revendications foncières des autochtones devraient remettre aux Indiens et aux autres groupes autochtones des ressources qui leur permettront d'accélérer leur développement économique.

On a en outre pris des mesures pour que les Indiens puissent faire appel à des services et programmes d'éducation qui répondent à leurs besoins et à leurs aspirations et qui cadrent avec leur désir de contrôler leur enseignement. Depuis la mise en œuvre de ces programmes, on signale une hausse de la fréquentation scolaire et des taux de persévérance au secondaire, d'où on peut espérer un accroissement encore plus important des inscriptions universitaires. On prévoit que le nombre d'étudiants dans les écoles administrées par les communautés indiennes, de 10 000 qu'il était en 1981-1982, passera à 20 000 en 1986.

Le gouvernement fédéral a récemment déposé un projet de loi visant à modifier la Loi sur les Indiens afin d'éliminer les dispositions discriminatoires à l'égard des femmes. Ce projet présente une autre mesure qui aura d'importantes répercussions sociales, culturelles, politiques et financières[20]. Parmi les changements prévus, on note que les Indiennes ayant perdu leur statut en raison des dispositions actuelles de la loi pourront, ainsi que leurs enfants, recouvrer leurs droits.

L'évolution technologique

On craint souvent que les innovations technologiques qui s'implantent dans les bureaux et dans les usines n'éliminent de nombreuses tâches traditionnellement exécutées par les femmes et ne rendent caduques les aptitudes de ces dernières. Ces inquiétudes portent surtout sur les progrès de la microélectronique et de la technologie de l'information. Une étude récente relative à l'incidence de l'ordinateur et des techniques de pointe sur l'emploi dans les pays de l'OCDE souligne que ce sont les femmes qui risquent de subir le plus le choc de ces transformations, puisque ce sont elles qui, en règle générale, sont les plus actives dans le domaine du traitement de l'information au Canada[21]. L'auteur d'une autre étude croit qu'il se produira une baisse rapide de la demande pour la main-d'œuvre apte au travail de bureau, dans le secteur public, les banques, les institutions financières et ailleurs, et que l'afflux des femmes dans ces emplois pourrait réduire au chômage près d'un million d'entre elles d'ici 1990, à moins que des mesures appropriées ne soient prises[22]. Ce chiffre a cependant été fortement contesté[23].

Il va sans dire que ces appréciations de l'influence que l'évolution et la diffusion de la technologie exerceront sur la demande de diverses compétences professionnelles, sur les disparitions d'emplois, sur les salaires et sur les conditions de travail, tant pour les hommes que pour les femmes, ont un caractère hautement spéculatif, surtout en ce qui touche la perte d'emplois. Ces études postulent souvent que la croissance de la production engendrée par l'introduction de la technologie nouvelle sera mue uniquement par la hausse de la productivité et qu'il n'y aura aucune augmentation de l'emploi. Or, l'histoire nous apprend qu'à court terme l'introduction de techniques nouvelles entraîne effectivement une perte d'emplois mais que les hausses de productivité ont, à moyen et à long termes, un effet positif sur la croissance économique. Par ailleurs, le niveau de l'emploi dépend de cette croissance et non du changement technologique. Autrement dit, en laissant aux divers mécanismes économiques le temps de faire leur œuvre, les emplois perdus dans un secteur seront compensés par des emplois créés ailleurs. L'analyse de cette question doit donc se situer dans une perspective globale.

Un scénario présenté récemment soutient que l'introduction de nouvelles techniques mène à un accroissement de la production, des dépenses de consommation et des revenus, qu'elle entraîne une hausse des salaires réels et qu'elle a sur l'emploi des effets nets plutôt faibles[24]. De plus, s'il se produit au cours des prochaines années une reprise économique

vigoureuse, les nouveaux emplois pourraient être beaucoup plus nombreux que ceux qui seraient perdus à cause de la technologie nouvelle.

Une étude du ministère fédéral du Travail estime également que la documentation étudiée justifiait un optimisme prudent et que les prévisions extrêmement pessimistes relatives au chomâge technologique étaient vraisemblablement erronées[25].

Il serait évidemment téméraire d'ignorer les avertissements que renferment plusieurs autres études. Il est certain que certaines professions et certaines industries seront touchées en profondeur. Pour bien des travailleurs, ces changements pourraient même exiger plus d'un recyclage pendant leur vie de travail. Toutefois, la plupart de ceux que préoccupe cette question (employeurs et chefs syndicaux, notamment) s'accordent pour dire qu'il serait encore plus désastreux – pour l'économie et donc pour l'emploi – de ne pas chercher à incorporer dans les processus de production les changements technologiques qui permettront d'accroître, ou tout au moins de maintenir, la position concurrentielle du Canada sur les marchés internationaux.

Même si de nombreux auteurs estiment qu'il n'y a pas de catastrophe en perspective, ils conviennent également que l'introduction des techniques nouvelles aura une influence plus profonde sur les emplois des femmes que sur ceux des hommes. En effet, il y a plus de femmes dans les emplois dits vulnérables et il arrive souvent que leur mobilité géographique, leur ancienneté et leur taux de syndicalisation soient moindres que ceux des hommes. Il n'est pas étonnant, dès lors, qu'elles voient la situation avec plus d'appréhension que les hommes. C'est pourquoi leur cas mérite effectivement qu'on y attache plus d'importance.

En fait, il faut espérer que les pouvoirs publics accentueront leurs efforts dans le domaine de la formation, notamment, pour favoriser l'initiation aux ordinateurs, repenser les programmes de formation de la main-d'œuvre et rendre les employeurs et les syndicats davantage conscients du besoin de prévoir les adaptations importantes qui s'imposent sur le marché de l'emploi. L'enjeu est de taille. Comme l'ont déjà indiqué les résultats d'une enquête effectuée par le Conseil économique, il ne se fait généralement pas assez de prévision systématique et globale en matière de besoins en main-d'œuvre au Canada. De plus, les investissements des entreprises au titre du perfectionnement professionnel sont tout à fait insuffisants. La plupart des employeurs interrogés au cours de cette enquête ont affirmé qu'ils dispensaient une certaine formation, mais seulement un sur cinq offrait des programmes de plus d'une année[26].

Il n'incombe cependant pas qu'aux pouvoirs publics, aux employeurs et aux syndicats de trouver la solution. Comme nous l'avons mentionné, de plus en plus de femmes, surtout les plus jeunes, se dirigent vers des emplois moins traditionnellement féminins, notamment dans la gestion des systèmes informatiques. Toutefois, encore aujourd'hui les jeunes femmes ont davantage tendance que les jeunes hommes à négliger dans leur formation scolaire les sciences et les mathématiques. Elles se privent ainsi de connaissances indispensables à l'exercice de nombreux emplois créés par l'introduction des diverses technologies nouvelles, notamment dans le domaine de l'informatique. À cet égard, le Conseil des sciences du Canada vient de faire un constat déprimant : la plupart des jeunes filles à l'école abandonnent les cours de sciences dès qu'elles le peuvent. Au nombre des actions qu'il considère comme prioritaires, le Conseil recommande qu'on prenne des mesures pour accroître le nombre de jeunes filles recevant une formation en sciences. À son avis, l'ambiance familiale a une grande influence sur l'attitude des filles à l'égard des sciences, mais il faudrait que le système scolaire les aide, lui aussi, à acquérir une attitude plus positive en cette matière. Les programmes d'enseignement des sciences au primaire devraient tenir compte de leur expérience préscolaire, ou de son absence. Il faudrait que les institutions évitent les méthodes d'enseignement qui renforcent les préjugés au sujet des rôles respectifs des sexes dans la société. À juste titre, le Conseil soulignait que l'étude des liens entre les sciences, la technologie et la société peut mettre en lumière les aspects humains des sciences. Il suggérait que les moyens didactiques, et en particulier les manuels de sciences, décrivent les œuvres des femmes de sciences et des inventrices; les conseillers en orientation professionnelle pourraient expliquer aux jeunes filles la nécessité de préparer une carrière et leur montrer quelles sont leurs perspectives dans les domaines scientifiques et techniques[27].

Pour les femmes plus âgées, la situation est souvent plus difficile, car elles sont peu nombreuses à avoir acquis des connaissances de base en sciences et en mathématiques. Quelque 15 % de celles qui ont un emploi ont des enfants d'âge scolaire, de sorte qu'elles disposent de relativement peu de temps pour entreprendre une formation spécialisée dans un nouveau domaine. Près de 18 % de celles qui ne sont pas sur le marché du travail se trouvent également dans cette situation familiale.

5 Conclusions

Le marché du travail a connu des transformations majeures au cours des années 70, la plus importante étant sans contredit l'afflux de près de deux millions de femmes. Fait nouveau également, un peu moins de la moitié d'entre elles ont choisi des professions où, en 1971, les hommes dominaient numériquement. C'est dans ces professions, d'ailleurs, que les femmes ont accompli les progrès les plus importants du point de vue des revenus et des durées de travail. De façon générale, on peut dire que les femmes qui ont moins réduit la durée du temps travaillé, davantage accru leur scolarité et opté pour des professions non traditionnelles ont accompli les progrès les plus notables.

Ces progrès ont cependant été contrebalancés par la tendance d'un nombre encore plus important de femmes à choisir des voies traditionnelles. Ce mouvement de contrepoids apparaît à cinq niveaux : 1) les effets positifs qu'a sur les revenus la participation accrue des femmes diplômées au marché du travail sont atténués par l'augmentation du nombre de celles qui n'ont qu'une scolarité secondaire ou moindre; 2) la hausse du nombre de femmes dans les professions les mieux rémunérées est contrebalancée par un accroissement encore plus important dans les professions les moins bien rémunérées; 3) l'augmentation sans précédent des effectifs féminins dans les professions composées majoritairement d'hommes a été atténuée par la hausse enregistrée également dans les professions traditionnellement féminines; 4) à la stabilisation de la main-d'œuvre féminine âgée de 25 à 54 ans s'est opposé un accroissement important des travailleuses âgées de 15 à 19 ans; 5) la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes âgés de 25 à 54 ans en matière de durée de travail a été neutralisée par l'accroissement de l'écart dans les autres tranches d'âge.

Dans l'ensemble, toutefois, les femmes ont réussi à réduire quelque peu l'écart salarial qui les séparait des hommes – d'abord pour les salaires annuels, mais davantage encore pour les rémunérations horaires. Compte tenu de la réduction des durées de travail, ce phénomène indique que leurs conditions de travail ou leurs qualités professionnelles (ou les deux) se sont améliorées.

Si les tendances actuelles se maintiennent au cours de la présente décennie, on devrait voir la situation des femmes sur le marché du travail s'améliorer encore davantage que durant les années 70. Sans doute se produira-t-il une hausse des taux d'activité des femmes qui ont contribué à ralentir les progrès réalisés par d'autres, mais les effectifs de cette catégorie ne croîtront plus au même rythme, en raison de facteurs démographiques. Par ailleurs, on peut prévoir que les taux d'activité et le nombre des femmes qui accomplissent les progrès les plus importants continueront de s'accroître. Les jeunes femmes ayant une formation plus poussée et plus diversifiée qui sont entrées sur le marché du travail au cours des années 70 constituent un bassin important pour les promotions de demain. Leur contribution éventuelle au progrès de la condition féminine dans le monde du travail sera d'autant plus grande que ce sont les femmes appartenant à cette tranche qui ont le plus tendance à se diriger vers des professions à majorité masculine. D'ailleurs, la progression de ces jeunes femmes dans la structure hiérarchique des entreprises, tant dans l'entreprise privée que dans le secteur public, pourra, au cours des prochaines années, servir de test de la réceptivité du marché du travail à la présence accrue de femmes de plus en plus qualifiées. De même, la plus grande stabilité d'emploi démontrée par les femmes de 25 à 54 ans aura certainement pour effet d'encourager les autorités à promouvoir la participation des femmes aux programmes de formation en vue d'une promotion. Enfin, une conjoncture de reprise économique, qui permettra de créer une vaste gamme de nouveaux emplois, offre plus de possibilités pour améliorer la situation des femmes qu'un contexte de stagnation et de croissance lente.

Ceci ne signifie pas pour autant que, si on laisse les choses suivre leur cours, il se créera automatiquement une parité entre les femmes et les hommes dans les divers secteurs d'activité économique. On pourrait même affirmer que, de toute façon, les femmes ne recherchent pas forcément la parité entière, étant donné les obligations que leur imposent la grossesse et la naissance des enfants.

Parmi les femmes qui sont entrées sur le marché du travail au cours de la dernière décennie, les plus jeunes ont, plus que celles de la décennie antérieure, opté pour des professions à majorité masculine. Toutefois, le profil professionnel des femmes plus âgées ressemble en bien des points à celui des femmes du même âge qui avaient commencé à

travailler durant les années 60. Au sein de ce groupe, celles qui décident de parfaire leur formation restent la plupart du temps dans le domaine où elles se trouvaient déjà. De même en est-il des femmes adultes qui, avant d'entrer sur le marché du travail pour la première fois, s'inscrivent à un cours de formation.

Il importe également de rappeler que près de la moitié des femmes qui sont entrées sur le marché du travail au cours des années 70 sont en âge de procréer mais n'ont pas encore d'enfants. Les gouvernements devront s'assurer que le désir des femmes (ou des couples) de fonder une famille ne sera pas entravé par des obstacles financiers qu'on pourrait facilement contourner. Ils pourraient mettre à la disposition de ces couples – notamment ceux qui sont au bas de l'échelle des revenus – des services de garderie appropriés ou d'autres mesures qui permettraient d'atténuer l'incidence de la présence de jeunes enfants sur la carrière de l'un ou l'autre des conjoints. Des politiques visant le partage des emplois, l'expansion du travail à temps partiel, la mise en place de congés parentaux (comme ceux qui ont été proposés récemment dans la brochette d'amendements au Code canadien du travail), le développement de la profession d'aides familiales adéquatement rémunérées et pourvue de bénéfices sociaux – ce sont là autant de mesures qui vont en ce sens.

S'il fallait miser uniquement sur l'entrée des jeunes femmes dans la population active pour voir se produire des changements majeurs, la parité économique avec les hommes ne serait évidemment pas pour demain. Toutefois, cet afflux continu des jeunes finira par changer le profil de la population active si de nouvelles barrières ne viennent pas freiner son élan. On serait justement en face de tels obstacles si l'adoption de technologies nouvelles ne s'accompagnait pas de la réadaptation nécessaire de la main-d'œuvre (surtout féminine) ou si les mesures d'encouragement visant à élargir les possibilités de travail à temps partiel ou de travail partagé ne favorisaient que des emplois traditionnellement féminins. L'indifférence éventuelle des entreprises ou des syndicats à la situation particulière des femmes, ou encore l'indifférence des hommes face au besoin d'intégrer les femmes dans leurs réseaux d'information, s'ajouteraient à ces difficultés.

Bref, bien qu'on ait accompli des progrès appréciables dans le mouvement en vue d'abolir les obstacles auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail, on se trouve encore aux prises avec une sous-utilisation des talents et des ressources qui, si elle lèse les femmes au premier chef, pénalise aussi la société en général. Il faudra donc continuer, pendant un certain temps tout au moins, à prêter une attention particulière à quatre types de difficultés qui n'ont pas entièrement disparu, soit celles qui empêchent les femmes de diversifier autant que les hommes leur formation en vue d'exercer un métier ou une profession, d'accéder aussi facilement que les hommes à des postes ou à des professions qui correspondent à leurs compétences, d'obtenir un salaire comparable à celui des hommes qui exercent une activité équivalente et de recevoir, au même degré que les hommes, une formation en cours d'emploi qui leur permettrait d'être promues au sein de leur institution ou entreprise.

Les recommandations qui ont été avancées ou adoptées par les gouvernements pour améliorer ces situations touchent notamment à la désexisation des processus de socialisation et de formation, à l'égalité des salaires pour un travail égal ou équivalent, à l'action positive, à la formation des femmes adultes qui effectuent un retour sur le marché du travail, en mettant l'accent sur les professions ou métiers non traditionnellement féminins, au travail à temps partiel ou partagé, à la formation en cours d'emploi et aux garderies et congés parentaux afin de mieux permettre aux conjoints d'allier le travail rémunéré aux responsabilités familiales et domestiques.

Nous avons examiné certaines de ces mesures et nous en avons proposé de nouvelles. Il faut reconnaître néanmoins que leur application ne pourra améliorer la condition féminine que lentement et graduellement. Ceci vaut tout particulièrement pour les politiques destinées à aider les jeunes femmes à diversifier leur formation et leurs orientations professionnelles. À cet égard, on ne peut qu'appuyer les propositions récentes du Conseil des sciences, qui recommande que les autorités fédérales aident à la mise sur pied d'un programme national d'information pour sensibiliser la population à la nécessité d'intéresser les jeunes filles à une formation scientifique et technique[1].

Par ailleurs, est-il besoin de rappeler que, dans la situation actuelle, le partage des responsabilités familiales et domestiques diminue sensiblement, pour un certain nombre de femmes, leurs possibilités de travailler hors du foyer, surtout si l'on considère des aspects comme les durées de travail, les heures supplémentaires, la participation aux programmes de formation, les promotions ou la mobilité en vue d'une promotion ? Ce sont là autant d'éléments qui contribuent pour beaucoup aux écarts de revenu qui séparent les femmes et les hommes.

Si réels et si prometteurs que soient les progrès réalisés par les femmes au cours de la dernière décennie, il faudra les encourager de façon soutenue et continue si on veut éviter de répéter dans quelques

années ce que John Stuart Mill écrivait déjà au siècle dernier – et qui semble toujours d'actualité :

> Les femmes revendiquent avec de plus en plus de force et avec de grandes chances de succès, le droit à une instruction aussi sérieuse et dans les mêmes domaines que les hommes; d'autre part, leur volonté d'accéder aux professions et aux emplois d'où elles ont jusqu'ici été exclues se fait de plus en plus sentir[2].

Par ailleurs, bon nombre de femmes éprouvent des problèmes économiques que le marché du travail est incapable de supprimer ni même d'atténuer. Dès 1970, la Commission royale d'enquête sur la situation économique des femmes soulignait que la situation de certaines femmes est plus difficile du fait qu'elles sont incapables d'occuper un emploi rémunéré[3]. Pour des raisons liées à l'âge, à l'état de santé ou à la situation familiale, elles ne peuvent accéder au marché du travail et vivent dans un état de pauvreté. C'est à l'intention de ces femmes qu'il faut d'abord, nous semble-t-il, entreprendre des actions immédiates comme celles qui sont proposées ci-haut.

Annexes

A Tableaux

Tableau A-1

Taux d'activité des femmes classées selon la tranche d'âge, dans neuf pays industrialisés, 1981[1]

En pourcentage

	Adolescentes[2]	De 20 à 24 ans	De 25 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	65 ans ou plus	Toutes les tranches d'âge
Canada	52,2	73,0	62,7	61,6	54,1	33,7	4,3	51,6
États-Unis	52,9	68,9	65,5	65,5	59,9	41,3	8,1	52,1
Australie	61,5	71,1	52,5	58,2	47,8	21,8	2,8	45,5
Japon	18,5	69,7	47,9	59,5	60,5	43,6	14,9	46,7
France[3]	24,8	68,5	67,7	61,4	55,8	38,3	4,3	43,1
Allemagne de l'Ouest[4]	41,4	71,1	59,5	55,1	49,6	28,5	3,0	38,5*
Royaume-Uni[4]	64,5	68,5	56,3	68,3	67,8	39,0	2,9	46,6*
Italie[4]	24,2	51,5	47,1	38,6	31,1	14,4	1,8	29,9
Suède	56,0	81,6	81,4	84,8	83,3	55,6	2,5	60,5*

*Chiffres provisoires.

1 Les chiffres pour la France, l'Allemagne de l'Ouest, le Royaume-Uni et l'Italie n'ont pas été adaptés aux définitions en cours aux États-Unis. En outre, les chiffres de ce tableau sont fondés sur la population civile hors institutions, sauf en ce qui concerne le Japon, l'Allemagne de l'Ouest et le Royaume-Uni, où les chiffres comprennent la population en institution.

2 De 14 à 19 ans en Italie; de 15 à 19 ans au Canada, en Australie, au Japon et en Allemagne de l'Ouest; de 16 à 19 ans aux États-Unis, en France, au Royaume-Uni et en Suède.

3 Chiffres de 1979.

4 Chiffres de 1980.

SOURCE Sorrentino, « International Comparisons of Labour Force Participation, 1960-1981 », *Monthly Labor Review*, Vol. 106, nº 2, février 1983.

Tableau A-2

Variation des effectifs féminins de la population active, classés selon l'âge et la situation familiale, Canada, 1971-1981

En nombre

	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus	Total
Femmes mariées												
Sans enfant de moins de 16 ans	16 140	94 905	116 700	62 275	41 765	63 760	69 440	77 035	60 170	26 165	1 330	629 685
Avec enfants de moins de 6 ans	-70	18 425	111 170	120 615	28 800	-4 435	1 720	-860	-350	-110	-85	280 730
Avec enfants de 6 à 16 ans	10	1 960	14 745	86 890	122 600	66 005	15 465	3 570	485	-155	-180	311 730
Célibataires												
Sans enfant de moins de 16 ans	153 485	166 205	79 105	36 140	9 430	-2 025	-5 025	-3 520	-4 840	-5 090	-6 355	444 365
Avec enfants de moins de 6 ans	550	3 680	2 075	1 275	345	75	-70	-20	-35	-15	-5	8 000
Avec enfants de 6 à 16 ans	-55	310	1 705	2 340	1 750	580	140	10	-20	-20	-25	6 835
Autres												
Sans enfant de moins de 16 ans	-315	2 695	16 155	17 055	12 815	11 750	10 620	11 595	11 220	6 685	-8 175	100 590
Avec enfants de moins de 6 ans	-90	1 450	4 420	7 610	1 490	-495	-560	-340	-200	-135	-70	14 970
Avec enfants de 6 à 16 ans	-	55	3 345	16 930	19 975	8 665	1 950	30	-445	-215	-140	50 950
Total	170 185	289 685	349 420	351 130	238 970	150 835	99 335	92 240	71 875	32 850	1 330	1 847 855

SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau A-3

Situation des femmes et des hommes quant à la probabilité de garder un emploi au moins cinq ans, classés par tranche d'âge, 1976 et 1982

En pourcentage

	Femmes		Hommes	
	1976	1982	1976	1982
20-24 ans	7,1	10,1	9,6	12,8
25-29 ans	9,1	13,6	15,7	20,8
30-34 ans	12,9	17,0	19,3	22,9
35-39 ans	16,0	19,9	19,2	22,9
40-44 ans	19,2	22,2	22,1	22,0
45-49 ans	18,8	22,8	22,4	19,2
50-54 ans	19,3	23,8	19,5	22,4
55-59 ans	19,3	18,8	18,7	18,5
60-64 ans	6,6	5,9	6,3	7,4

SOURCE Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Tableau A-4

Nombre d'heures travaillées en moyenne annuellement par les femmes et les hommes, selon la situation familiale, Canada, 1971 et 1981

	Femmes		Hommes	
	1971	1981	1971	1981
Situation familiale				
Personnes mariées				
Sans enfant	1 583	1 391	1 942	1 758
Avec enfants de moins de 6 ans	1 189	982	2 031	1 863
Avec enfants de 6 à 15 ans	1 366	1 257	2 067	1 895
Célibataires				
Sans enfant	1 355	1 142	1 391	1 205
Avec enfants de moins de 6 ans	1 575	1 055	1 750	1 433
Avec enfants de 6 à 15 ans	1 738	1 494	1 860	1 720
Autres				
Sans enfant	1 630	1 449	1 824	1 618
Avec enfants de moins de 6 ans	1 380	1 215	1 896	1 679
Avec enfants de 6 à 15 ans	1 573	1 440	1 980	1 772
Total	1 431	1 247	1 862	1 647

SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau A-5

Nombre d'heures travaillées en moyenne annuellement par les femmes et les hommes, classés par tranche d'âge, Canada, 1971 et 1981

	Femmes		Hommes	
	1971	1981	1971	1981
15-19 ans	807	611	816	688
20-24 ans	1 466	1 228	1 577	1 368
25-34 ans	1 487	1 331	1 972	1 772
35-44 ans	1 474	1 357	2 058	1 883
45-54 ans	1 558	1 379	2 042	1 843
55-64 ans	1 590	1 338	1 969	1 710
65 ans ou plus	1 463	1 081	1 673	1 363
Total	1 431	1 247	1 862	1 647

SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau A-6

Nombre moyen d'heures travaillées par année par les femmes et les hommes, classés selon le niveau de scolarité, Canada, 1971 et 1981

	Femmes		Hommes	
	1971	1981	1971	1981
Niveau de scolarité				
Secondaire ou moins	1 439	1 207	1 868	1 571
Université sans diplôme ou diplôme d'école de métiers	1 462	1 265	1 908	1 686
Premier cycle ou certificat	1 294	1 329	1 660	1 771
Premier diplôme, maîtrise ou doctorat	1 509	1 454	1 999	1 928
Total	1 431	1 247	1 862	1 647

SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau A-7

Effectifs et revenu annuel moyen des femmes et des hommes dans 201 professions, Canada, 1970-1971 et 1980-1981

Rang[1] 1970	Rang[1] 1980		Effectifs				Revenu moyen				Rapport femmes/hommes	
			Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
			1971	1981	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
1	1	Directeur(rice)s généraux	1 480	2 535	39 445	36 320	14 745	28 952	26 823	59 131	55,0	49,0
2	2	Médecins et chirurgiens	2 810	6 505	25 345	30 255	11 774	30 708	27 469	57 273	42,9	53,6
3	3	Dentistes	280	700	6 040	7 605	11 434	33 076	22 311	54 312	51,2	60,9
4	4	Juges et magistrats	70	200	1 195	1 770	10 185	31 144	21 785	50 791	46,8	61,3
5	5	Avocat(e)s et notaires	770	4 890	15 340	26 530	8 874	18 416	20 218	38 380	43,9	48,0
6	9	Ostéopathes et chiropraticien(ne)s	75	285	980	1 600	7 312	13 193	18 676	34 849	39,2	37,9
7	6	Optométristes	95	330	1 410	1 365	6 669	18 065	17 433	39 328	38,3	45,9
8	24	Directeur(rice)s - ventes et publicité	700	13 475	15 000	68 925	6 288	14 199	16 055	28 227	39,2	50,3
9	14	Vétérinaires	70	510	1 615	2 180	6 685	12 590	15 202	31 242	44,0	40,3
10	28	Architectes	105	490	3 835	5 730	5 785	15 949	14 787	26 415	39,1	60,4
11	7	Pilotes d'avions et navigateurs	20	240	4 120	7 560	5 325	15 024	14 194	32 721	37,5	45,9
12	10	Professeur(e)s d'université	3 850	8 030	19 355	24 780	8 902	19 707	14 390	33 274	61,9	59,2
13	26	Membres de corps législatif	100	510	1 010	1 795	5 371	9 910	14 074	30 168	38,2	32,8
14	8	Administrateur(rice)s - enseignement	5 690	7 970	22 750	25 965	9 775	23 097	13 998	34 896	69,8	66,2
15	23	Directeur(rice)s du personnel	420	6 905	3 585	17 920	6 219	18 021	13 877	29 249	44,8	61,6
16	27	Professions de directeur(rice)s	11 630	59 930	37 155	189 860	5 449	16 074	15 237	28 633	35,8	56,1
17	12	Administrateur(rice)s - médecine et santé	2 305	5 560	2 520	5 245	8 622	22 020	16 281	34 084	53,0	64,6
18	15	Administrateur(rice)s gouvernementaux	1 510	6 485	13 795	22 865	7 254	18 870	12 971	29 680	55,9	63,6
19	11	Contremaîtres - transport aérien	30	135	1 250	1 785	8 219	19 179	11 378	29 668	72,2	64,6
20	13	Physicien(ne)s	40	70	725	1 165	7 210	19 872	11 435	28 185	63,1	70,5
21	17	Météorologues	35	60	755	835	4 773	14 770	11 483	27 134	41,6	54,4
22	20	Ingénieurs	1 175	7 355	74 950	119 650	6 774	17 541	11 246	27 515	60,2	63,8
23	22	Chef des ventes et services	1 920	4 135	22 340	11 645	6 068	16 978	11 427	29 382	53,1	57,9
24	63	Pharmacien(ne)s	2 080	5 375	7 180	6 195	6 184	15 310	12 304	24 404	50,3	62,7
25	32	Contremaîtres - exploitation du matériel électronique	55	145	1 085	1 145	7 387	16 639	11 035	24 725	66,9	67,3
26	16	Géologues	140	680	4 465	6 110	6 658	15 167	10 989	28 289	60,6	53,6
27	58	Travailleur(se)s spécialisé(e)s dans les beaux-arts, le dessin publicitaire et les secteurs connexes	540	2 560	3 250	6 075	7 880	16 562	11 230	22 168	70,2	74,7
28	21	Contremaîtres - réparation du matériel électrique	160	475	15 305	20 265	6 881	17 002	10 735	26 418	64,1	64,4
29	34	Contremaîtres - fabrication - produits finis	130	445	6 715	10 795	4 995	14 889	10 531	23 971	47,4	62,1
30	19	Contremaîtres - mines, métaux et produits chimiques	330	855	24 610	31 385	4 739	14 576	10 160	26 763	46,6	54,5
31	18	Contremaîtres - conduite de machines fixes	55	175	7 005	7 550	5 026	18 001	10 114	26 728	49,7	67,3
32	29	Surveillant(e)s - architecture et génie	25	315	2 905	7 265	6 339	16 870	10 017	25 285	63,3	66,7
33	50	Professions reliées à la direction	13 345	37 020	67 375	58 380	6 202	15 592	10 550	24 594	58,8	63,4
34	35	Agents commerciaux, technicien(ne)s spécialisé(e)s	170	1 095	5 725	9 705	4 794	15 782	9 936	24 112	48,2	65,5
35	30	Contremaîtres - préparation des bois et pâtes à papier	70	175	7 520	10 325	7 296	15 584	9 631	24 438	75,8	63,8
36	38	Contremaîtres - usinage des matières premières	250	440	18 305	19 055	4 950	14 225	9 523	22 991	52,0	61,9

37	36	Comptables et agents financiers	15 160	41 270	86 815	100 715	5 666	16 013	10 121	25 998	56,0	61,6
38	31	Contremaîtres - transport ferroviaire	-	75	5 375	5 530	-	18 906	9 254	24 157	...	78,3
39	44	Contremaîtres - autres modes de transport	30	95	905	920	4 535	12 740	9 383	22 333	48,3	57,0
40	61	Contremaîtres - imprimerie	515	1 130	6 125	5 270	4 979	13 506	9 567	21 754	52,0	62,1
41	25	Officiers de navire	-	110	7 970	8 200	-	17 062	9 173	25 832	...	66,0
42	46	Contremaîtres - fabrication - matériel électronique	480	905	7 390	8 240	4 754	13 260	9 437	22 271	50,4	59,5
43	57	Contremaîtres - autres secteurs de la construction	330	880	55 560	60 155	6 560	14 382	9 143	20 667	71,7	69,6
44	80	Autres professions en sciences sociales	1 910	5 795	3 750	5 070	7 772	14 639	9 780	22 429	79,5	65,3
45	55	Mathématicien(ne)s et secteurs connexes	760	2 170	2 940	4 295	5 511	14 063	10 011	24 295	55,0	57,9
46	48	Agronomes	255	1 015	5 655	7 360	4 339	11 036	9 285	22 771	46,7	48,5
47	37	Pompiers	-	255	18 020	23 800	-	13 659	8 936	22 892	...	59,7
48	52	Représentant(e)s de commerce	1 445	10 540	52 230	89 565	4 555	13 447	9 049	21 932	50,3	61,3
49	42	Professions en sciences sociales	3 140	9 885	8 060	15 910	5 982	15 193	10 056	25 486	59,5	59,6
50	73	Surveillant(e)s d'opérateur(rice)s de machines de bureau	1 325	4 315	2 505	3 405	5 733	15 417	10 570	23 660	54,2	65,2
51	33	Détectives et agents de police	1 145	3 135	41 025	54 985	4 882	14 325	8 872	24 342	55,0	58,8
52	39	Chauffeurs et chefs de trains	-	345	18 395	17 280	-	11 644	8 729	22 781	...	51,1
53	65	Contremaîtres - fabrication - autres produits finis	375	650	6 635	5 700	4 583	13 398	8 957	20 639	51,2	64,9
54	51	Chimistes	775	1 765	6 270	7 290	6 141	14 636	8 983	22 638	68,4	64,7
55	60	Contremaîtres - transport automobile	225	680	12 035	13 000	4 347	13 934	8 740	20 685	49,7	67,4
56	69	Analystes de systèmes, programmeurs	3 160	16 735	19 030	41 480	6 363	15 436	9 013	21 153	70,6	73,0
57	41	Contremaîtres - entretien - matériel électrique excepté	210	520	27 505	32 985	5 893	13 392	8 639	21 875	68,2	61,2
58	47	Inspecteur(rice)s - réparation de matériel électrique	270	720	2 620	3 935	5 145	14 350	8 960	22 632	57,4	63,4
59	43	Autres professions - transport aérien	120	820	3 850	6 675	4 609	14 663	8 716	22 272	52,9	65,8
60	68	Contremaîtres - autres secteurs du traitement des matières premières	110	120	535	460	6 762	16 114	8 957	20 449	75,5	78,8
61	56	Biologistes	680	2 090	2 215	4 665	5 964	15 642	9 384	22 998	63,6	68,0
62	70	Contremaîtres - conduite de machines diverses	110	195	660	680	5 514	13 124	8 997	21 201	61,3	61,9
63	78	Contremaîtres - fabrication - articles en caoutchouc et plastique	105	430	2 515	3 570	4 776	11 417	8 617	19 394	55,4	58,9
64	40	Contremaîtres - exploitation forestière	45	225	6 725	6 775	5 439	7 663	8 422	22 557	64,6	34,0
65	53	Inspecteur(rice)s du gouvernement	805	4 010	16 230	21 840	5 808	15 703	8 527	21 970	68,1	71,5
66	76	Contremaîtres - alimentation et boissons	885	1 405	11 385	10 510	4 540	10 857	8 620	19 652	52,7	55,2
67	45	Contremaîtres - excavation, nivellement, pavage	115	95	18 325	15 295	5 955	16 485	8 298	21 439	71,8	76,9
68	62	Inspecteur(rice)s et agents chargés de l'application des règlements	235	915	3 270	5 670	4 286	12 969	8 539	21 416	50,2	60,6
69	96	Surveillant(e)s et contremaîtres - activités non classifiées	790	2 200	12 565	8 490	4 053	10 085	8 507	18 024	47,6	56,0
70	98	Autres professions - ventes et services	140	250	2 720	2 270	3 740	7 658	8 381	17 185	44,6	44,6
71	59	Entrepreneurs de pompes funèbres, embaumeurs	10 630	44 030	61 340	82 950	4 725	13 942	8 746	23 888	54,0	58,4
72	83	Surveillant(e)s - bibliothèques et archives	530	1 255	630	815	6 732	15 561	9 296	21 288	72,4	73,1
73	85	Contremaîtres - fabrication - produits du bois	40	185	2 340	4 085	6 897	13 515	8 028	17 630	85,9	76,7
74	81	Surveillant(e)s - autres employés de commerce	135	335	1 600	1 750	5 210	11 280	8 216	19 435	63,4	58,0
75	95	Surveillant(e)s - autres emplois administratifs	16 500	18 755	31 855	12 550	5 765	13 999	8 988	19 998	64,1	70,0
76	77	Surveillant(e)s - distribution du matériel	925	2 425	12 740	16 070	4 926	13 128	8 096	19 360	60,8	67,8
77	100	Chefs de ventes - marchandises	37 555	62 400	204 045	138 885	4 035	10 101	8 530	18 904	47,3	53,4
78	66	Surveillant(e)s - réception et acheminement du courrier	2 955	4 035	5 185	6 080	5 495	15 361	8 992	22 862	61,1	67,2
79	64	Autres professions - conduite de machines fixes	290	875	37 535	41 035	4 474	11 388	7 713	20 154	58,0	56,5
80	67	Contremaîtres - manutention du matériel	525	915	14 930	11 730	4 268	12 421	7 797	20 293	54,7	61,2

Tableau A-7 (suite)

Rang[1] 1970	Rang[1] 1980		Effectifs				Revenu moyen				Rapport femmes/hommes	
			Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
			1971	1981	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
81	49	Professions - diagnostic et traitement des maladies	730	1 865	550	1 350	5 026	13 777	11 023	31 587	45,6	43,6
82	87	Contremaîtres - textile	480	725	3 045	2 970	4 417	11 366	8 098	18 150	54,5	62,6
83	93	Professions en rédaction	5 500	15 175	11 095	17 925	5 127	12 959	8 808	19 446	58,2	66,6
84	75	Autres professions - réparation du matériel électrique	635	2 880	80 040	101 040	4 345	13 556	7 563	18 786	57,5	72,2
85	54	Capitaines, officiers - bateaux de pêche	-	20	1 835	2 280	-	5 302	7 499	21 103	...	25,1
86	74	Inspecteur(rice)s - entretien - sauf matériel électrique	50	120	2 025	2 765	4 419	10 087	7 535	19 252	58,6	52,4
87	124	Contremaîtres - fabrication - textiles	1 650	3 850	4 420	3 920	4 549	10 953	8 490	17 182	53,6	63,7
88	84	Inspecteur(rice)s et essayeur(se)s - fabrication - produits	695	1 485	7 040	10 215	4 181	11 841	7 584	18 387	55,1	64,4
89	72	Surveillant(e)s - domaine des soins	13 290	18 835	1 040	1 795	7 120	18 791	7 923	21 960	89,9	85,6
90	112	Maîtres opticiens	220	1 225	1 130	1 630	4 451	10 333	7 697	18 766	57,8	55,1
91	82	Officiers et sous-officiers - forces armées	1 675	5 270	83 140	47 560	4 939	11 023	7 193	18 722	68,7	58,9
92	79	Autres professions - transport ferroviaire	170	385	5 710	7 725	6 637	12 150	7 146	18 659	92,9	65,1
93	104	Autres professions - exploitation du matériel électronique	440	1 710	6 640	7 740	3 909	10 396	7 320	16 909	53,4	61,5
94	106	Surveillant(e)s - tenue de livres	5 805	21 340	6 400	8 360	5 275	13 707	8 601	20 606	61,3	66,5
95	102	Typographes, graveur(se)s, clicheur(se)s	2 695	7 545	25 580	30 040	3 725	9 849	7 361	17 629	50,6	55,9
96	107	Surveillant(e)s d'employés de bibliothèque et classeur(se)s archivistes	670	1 630	365	480	5 973	14 352	8 924	19 751	66,9	72,7
97	89	Autres professions en architecture et génie	2 885	12 715	66 720	97 315	4 584	11 237	7 086	17 517	64,7	64,1
98	71	Professions dans l'enseignement élémentaire et secondaire	177 140	213 935	90 455	116 535	6 015	16 216	8 545	24 377	70,4	66,5
99	110	Surveillant(e)s - autres services	1 515	3 510	9 775	12 545	3 595	10 377	7 296	16 560	49,3	62,7
100	90	Conducteur(rice)s de grues, dockers, débardeurs	265	1 335	50 815	60 540	4 174	13 265	6 799	16 854	61,4	78,7
101	97	Autres professions en sciences physiques	2 910	4 570	17 625	16 105	4 264	11 358	7 146	17 752	59,7	64,0
102	91	Autres professions - fabrication - matériel électrique	2 825	4 295	38 180	60 610	3 514	10 027	6 830	17 213	51,4	58,3
103	94	Autres professions - entretien - sauf matériel électrique	1 730	3 600	210 485	289 055	4 232	11 986	6 594	16 496	64,2	72,7
104	86	Autres professions - enseignement	24 710	52 165	24 715	45 540	4 739	12 995	8 406	21 930	56,4	59,3
105	92	Inspecteur(rice)s et essayeur(se)s - usinage des matières premières	715	985	2 885	4 475	4 165	10 794	7 152	17 980	58,2	60,0
106	116	Autres professions - transport fluvial et maritime	190	105	3 390	2 700	4 480	8 083	6 6[illegible]	15 074	67,4	53,6
107	105	Autres professions - usinage des matières premières	12 070	18 110	203 085	246 600	3 469	9 146	6 585	16 155	52,7	56,6
108	131	Surveillant(e)s - services de nettoyage des vêtements	1 445	1 505	3 640	1 895	3 708	10 050	7 477	15 882	49,6	63,3
109	113	Bibliothécaires et archivistes	5 295	11 910	1 650	2 915	6 039	13 836	7 466	20 248	80,9	68,3
110	99	Autres professions - mines, métaux et produits chimiques	6 285	12 495	120 075	156 170	3 514	9 420	6 509	16 726	54,0	56,3
111	139	Professions dans les beaux-arts	7 155	21 750	21 640	28 695	3 846	8 978	7 103	15 155	54,1	59,2
112	101	Autres professions - autres modes de transport	80	115	4 650	4 515	3 043	10 504	6 289	16 285	48,4	64,5

113	127	Inspecteur(rice)s et essayeur(se)s - activités non classifiées	2 040	1 000	7 775	2 425	3 095	7 215	5 939	16 132	44,6	44,7
114	118	Diététicien(ne)s et hygiénistes alimentaires	1 660	2 930	85	185	5 974	14 612	8 794	17 500	67,9	83,5
115	88	Inspecteur(rice)s et essayeur(se)s - préparation de bois et pâtes à papier	435	1 160	5 965	7 570	4 211	12 774	6 179	17 427	68,2	73,3
116	103	Inspecteur(rice)s et essayeur(se)s - mines, métaux et produits chimiques	1 585	2 470	3 820	7 675	4 127	10 845	6 781	17 641	60,9	61,5
117	115	Autres professions - commerce	4 050	7 365	29 555	23 055	3 494	9 724	6 231	16 449	56,1	59,1
118	114	Chauffeurs de camion et autres professions connexes	275	875	3 780	6 510	2 913	9 638	6 045	15 640	48,2	61,6
119	108	Contremaîtres - agriculture, horticulture et élevage	2 890	9 780	198 640	257 750	3 127	8 948	5 858	15 831	53,3	56,5
120	125	Autres professions - fabrication - produits finis	5 850	12 230	34 685	55 290	3 576	9 703	6 181	14 973	57,9	64,8
121	109	Autres professions - préparation des bois et pâtes à papier	1 525	4 280	33 155	70 330	4 015	10 693	5 810	15 599	69,1	68,5
122	162	Directeur(rice)s d'exploitations agricoles	545	2 680	17 195	12 640	3 863	6 406	5 788	11 292	66,7	56,7
123	119	Surveillant(e)s - sténographes et dactylographes	2 360	3 365	3 030	5 400	3 948	11 443	7 047	16 812	56,0	68,1
124	121	Inspecteur(rice)s et essayeur(se)s - fabrication - matériel électronique	2 180	3 840	450	325	5 121	13 817	8 432	21 013	60,7	65,8
125	130	Chauffeurs d'autobus	2 800	12 210	27 950	37 325	2 081	5 973	6 044	15 778	34,4	37,9
126	142	Surveillant(e)s - préparation des aliments et des boissons	14 805	24 730	23 640	30 050	3 702	8 790	6 845	14 579	54,1	60,3
127	129	Autres professions - autres secteurs de la construction	2 845	7 220	316 975	391 010	3 556	7 677	5 576	13 527	63,8	56,8
128	120	Chefs de bureau de poste	2 890	3 020	2 750	2 695	5 676	10 083	7 419	19 796	49,5	50,9
129	126	Inspecteur(rice)s - fabrication - articles en caoutchouc et plastique	600	830	1 045	1 795	3 343	9 813	6 686	15 549	50,0	63,1
130	117	Autres professions - excavation, nivellement, pavage	390	1 130	64 025	90 550	3 822	10 946	5 424	14 852	70,5	73,7
131	122	Thérapeutes	4 850	10 960	1 115	1 960	4 999	13 843	7 133	17 372	70,1	79,7
132	152	Autres professions spécialisées dans les arts d'interprétation et les arts audio-visuels	3 475	7 390	10 400	18 845	3 093	8 446	6 091	12 387	50,8	68,2
133	134	Agents de réclamations	3 340	6 285	2 875	2 910	3 927	10 944	6 918	17 708	56,8	61,8
134	123	Matelots	-	195	7 260	7 600	-	8 468	5 308	14 400	...	58,8
135	133	Autres professions en sciences de la vie	3 555	3 980	6 300	7 910	4 100	9 435	5 945	15 116	69,0	62,4
136	146	Professions en services sociales	14 575	51 030	14 910	26 170	4 489	10 079	5 955	14 728	75,4	68,4
137	148	Autres professions - distribution matériel	21 820	53 800	117 220	164 075	3 400	9 017	5 421	12 411	62,7	72,7
138	140	Dockers, débardeurs et manutentionnaires	-	1 655	38 970	45 095	-	8 814	5 104	12 607	...	69,9
139	149	Autres professions - fabrication - articles en caoutchouc et plastique	3 930	7 430	13 185	20 555	3 027	7 945	5 688	12 787	53,2	62,1
140	151	Tapissier(ère)s, sellier(ère)s et garnisseur(se)s	1 140	2 565	6 945	8 785	3 507	8 593	5 325	12 129	65,9	70,8
141	143	Autres professions - fabrication - autres produits finis	11 895	16 650	42 345	54 480	3 048	7 721	5 616	13 239	54,3	58,3
142	156	Professions non déclarées	183 385	107 790	369 320	153 135	3 086	7 969	5 876	12 914	52,5	61,7
143	135	Autres professions - médecine, santé et radiographie	28 800	62 140	10 055	15 850	4 333	11 697	6 699	17 847	64,7	65,5
144	145	Ouvrier(ère)s - fabrication - matériel électronique	8 700	9 970	9 525	11 545	3 714	9 267	5 995	13 779	62,0	67,3
145	141	Inspecteur(rice)s - fabrication - autres	935	1 160	755	785	3 473	9 902	6 591	15 350	52,7	64,5
146	144	Autres professions - droit et jurisprudence	595	4 075	2 540	3 010	4 171	11 036	4 981	12 733	83,7	86,7
147	158	Développeur(se)s de photographie et de films	1 740	3 960	2 775	3 870	3 381	8 403	5 673	12 882	59,6	65,2
148	137	Autres professions - autres secteurs du traitement des matières premières	2 385	1 730	3 695	3 400	4 168	12 419	5 089	13 048	81,9	95,2
149	136	Autres professions - opérateur(rice)s de machines diverses	75	170	85	165	3 270	9 451	5 993	16 495	54,6	57,3

Tableau A-7 (fin)

Rang[1] 1970	Rang[1] 1980		Effectifs				Revenu moyen				Rapport femmes/hommes	
			Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
			1971	1981	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
150	150	Inspecteur(rice)s - alimentation et boissons	1 805	4 395	2 760	4 435	2 714	7 431	6 008	15 235	45.2	48.8
151	147	Professions en religion	2 030	3 015	19 110	20 155	3 222	7 654	4 840	12 180	66.6	62.8
152	153	Autres professions - activités non classifiées	7 000	10 500	46 045	60 125	3 123	7 187	4 907	11 866	63.6	60.6
153	128	Infirmier(ère)s diplômé(e)s et étudiant(e)s infirmier(ère)s	96 890	161 155	4 275	7 815	4 603	13 399	5 841	16 152	78.8	83.0
154	161	Autres professions - service de protection et de sécurité	4 785	19 065	51 260	72 625	2 444	5 557	4 811	11 753	50.8	47.3
155	178	Autres professions - imprimerie	2 375	5 615	4 840	7 615	3 025	6 370	5 380	11 740	56.2	54.3
156	166	Autres professions - fabrication - produits du bois	1 435	4 305	16 220	31 585	2 977	7 188	4 726	10 779	63.0	66.7
157	165	Modeleur(se)s et coupeur(se)s	3 115	4 100	6 750	6 645	2 841	7 733	5 335	12 001	53.3	64.4
158	111	Fermier(ère)s	6 580	14 170	197 495	176 025	2 701	9 344	4 546	15 617	59.4	59.8
159	155	Inspecteur(rice)s - fabrication - produits du bois	40	150	60	430	3 803	7 786	4 927	12 141	77.2	64.1
160	160	Autres professions - commis de bureau	141 235	198 990	86 675	66 660	3 604	9 341	5 694	13 827	63.3	67.6
161	138	Autres professions - exploitation forestière	1 095	4 040	57 255	62 940	1 841	4 480	4 482	13 106	41.1	34.2
162	172	Chauffeurs de taxi et assimilés	790	1 945	23 575	22 940	2 922	7 344	4 419	10 331	66.1	71.1
163	132	Inspecteur(rice)s - autres secteur du traitement des matières premières	530	810	245	445	3 778	11 384	5 619	16 709	67.2	68.1
164	154	Autres professions - opération de machines de bureau	35 475	69 070	11 270	18 340	3 850	10 186	5 944	14 307	64.8	71.2
165	170	Autres professions - alimentation et boissons	26 980	51 095	74 970	93 070	2 535	6 390	4 989	12 221	50.8	52.3
166	167	Ouvrier(ère)s - fabrication - matériel électrique	6 290	9 455	2 450	4 670	3 631	9 463	5 823	12 122	62.4	78.1
167	164	Fourreurs, modistes et chapelier(ère)s	1 195	1 495	1 185	1 460	3 228	8 028	5 225	12 806	61.8	62.7
168	163	Autres professeur(e)s d'université et assimilés	780	4 590	2 175	5 875	3 617	8 260	4 384	12 130	82.5	68.1
169	184	Autres professions - logements	25 285	29 210	16 450	16 675	2 463	6 016	6 698	12 806	36.8	47.0
170	174	Relieur(se)s	4 485	6 625	2 120	2 810	3 283	8 511	5 864	13 334	56.0	63.8
171	197	Barmen	1 745	16 695	10 960	15 250	2 569	5 528	4 343	8 313	59.2	66.5
172	177	Autres professions - textile	8 980	12 015	14 360	14 660	3 060	7 508	4 704	11 333	65.1	66.2
173	171	Secrétaires, sténographes et dactylographes	311 675	446 000	10 035	5 630	3 956	10 050	6 761	14 362	58.5	70.0
174	157	Aides infirmier(ère)s	24 140	39 450	2 185	3 695	3 909	10 422	5 105	12 719	76.6	81.9
175	169	Surveillant(e)s - logements	10 645	13 935	4 625	8 930	2 990	8 021	6 335	13 558	47.2	59.2
176	192	Sports et loisirs	3 795	12 605	10 355	17 945	2 173	4 577	4 640	9 788	46.8	46.8
177	168	Autres professions - réception et acheminement du courrier	90 625	155 655	49 280	57 700	3 141	8 509	5 493	15 144	57.2	56.2
178	180	Autres professions - tenue de livres	246 450	565 905	82 655	95 660	3 377	8 563	5 721	12 839	59.0	66.7
179	173	Autres professions - bibliothèque et archives	1 345	4 175	560	1 750	3 552	9 282	4 733	11 845	75.0	78.4
180	159	Autres professions - manutention du matériel	2 005	2 640	28 475	31 430	3 072	8 021	3 927	10 689	78.2	75.0
181	176	Inspecteur(rice)s - textile	2 060	2 815	1 080	1 810	3 184	8 143	5 114	12 108	62.3	67.3
182	182	Manœuvres, non spécifiés	10 190	14 360	74 190	64 645	2 712	6 842	3 936	9 145	68.9	74.8
183	179	Autres professions - domaine des soins	57 665	73 640	19 525	21 045	3 306	8 607	4 969	12 332	66.5	69.8
184	183	Coiffeur(se)s et travailleur(se)s assimilé(e)s	33 235	46 150	20 375	14 530	2 872	7 332	4 766	12 451	60.3	58.9
185	185	Cordonnier(ère)s	5 855	7 670	6 025	4 340	2 791	7 377	4 253	10 383	65.6	71.0
186	188	Autres professions - vente de marchandises	165 595	286 395	177 130	228 870	2 060	5 371	4 800	11 783	42.9	45.6
187	194	Autres professions d'employés de bibliothèque	26 700	39 180	6 185	6 690	3 235	7 420	4 422	8 834	73.2	84.0
188	193	Autres professions - autres services	73 565	120 955	142 710	181 025	2 089	5 864	4 129	8 824	50.6	66.5
189	186	Tisseur(se)s - tissus à mailles	1 990	2 160	1 565	1 505	2 566	6 867	4 534	10 735	56.6	64.0
190	196	Chefs et cuisinier(ère)s	35 215	73 820	37 195	67 080	2 566	6 127	4 196	8 284	61.2	74.0

191	181	Tailleurs et couturier(ère)s	14 930	8 580	6 045	4 080	2 609	6 936	5 283	12 787	49,4	54,2
192	175	Autres professions - pêche, chasse, piégeage	445	1 870	23 980	31 325	2 121	4 390	3 366	10 044	63,0	43,7
193	187	Emballeur(se)s	35 520	45 025	27 495	29 185	2 913	7 814	3 823	9 073	76,2	86,1
194	191	Autres professions - service de nettoyage des vêtements	21 850	24 335	10 080	9 780	2 693	7 065	4 492	9 853	60,0	71,7
195	190	Autres professions - fabrication - textile et cuir	9 230	13 230	3 850	6 695	2 720	6 969	4 162	9 750	65,3	71,5
196	195	Piqueur(se)s à la machine	54 040	85 905	6 135	4 665	2 861	7 374	4 824	10 303	59,3	71,6
197	189	Inspecteur(rice)s - fabrication - textile et cuir	2 035	4 610	385	900	2 690	7 320	5 014	12 311	53,6	59,5
198	198	Autres professions - agriculture et horticulture	22 800	44 370	104 420	125 140	1 750	4 696	2 632	7 399	66,5	63,5
199	199	Hôte(sse)s et stewards - guides	55 810	39 860	8 115	7 455	1 908	5 532	3 377	8 346	56,5	66,3
200	200	Serveur(se)s, hôte(sse)s et stewards	105 885	205 810	22 530	35 690	1 766	4 418	3 182	6 677	55,5	66,2
201	201	Gardien(ne)s d'enfants	17 490	37 505	645	1 315	661	2 640	920	4 311	71,8	61,2

1 Les professions ont été classées par ordre décroissant du revenu annuel moyen global en 1970. Leur rang en 1980 est également indiqué pour fins de comparaison.
SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau A-8

Revenus moyens des femmes et des hommes, classés par tranche professionnelle de revenu[1], Canada, 1970-1971 et 1980-1981

	Ventilation (en %) de la main-d'œuvre féminine		Revenus moyens (en dollars)				Rapport femmes/hommes (en %)	
			Femmes		Hommes			
	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
Tranches professionnelles[1]								
1 - 10	0,3	0,7	11 185	20 275	23 168	41 737	48,3	48,6
11 - 20	1,0	2,2	7 339	17 613	14 365	29 810	51,1	59,1
21 - 30	0,3	0,5	6 326	16 529	11 024	26 979	57,4	61,3
31 - 40	1,1	1,9	5 888	15 778	10 105	25 039	58,3	63,0
41 - 50	0,4	0,9	5 852	14 348	9 138	22 531	64,0	63,7
51 - 60	0,2	0,6	5 999	15 148	8 813	21 718	68,1	69,7
61 - 70	0,5	1,2	4 738	13 744	8 597	22 434	55,1	61,3
71 - 80	2,3	2,1	4 639	11 387	8 434	19 448	55,0	58,6
81 - 90	0,9	1,1	6 100	14 716	7 508	18 832	81,2	78,1
91 - 100	7,5	6,1	5 888	15 375	7 585	19 715	77,6	78,0
101 - 110	2,4	2,9	4 277	11 299	6 688	16 754	64,0	67,4
111 - 120	0,8	1,0	3 721	10 066	5 971	15 781	62,3	63,8
121 - 130	1,3	1,6	3 844	9 390	5 687	13 973	67,6	67,2
131 - 140	2,5	3,4	3 612	9 234	5 500	12 892	65,7	71,6
141 - 150	8,9	4,5	3 282	9 308	5 840	13 311	56,2	69,9
151 - 160	9,5	9,6	3 912	10 542	4 852	13 612	80,6	77,4
161 - 170	4,0	4,4	3,093	7 945	5 136	11 946	60,2	66,5
171 - 180	27,1	28,6	3 604	9 087	5 341	12 839	67,5	70,8
181 - 190	16,4	15,3	2 461	6 230	4 428	10 195	55,6	61,1
191 - 201	12,6	11,4	2 133	5 430	3 146	8 060	67,8	67,4

1 Les professions énumérées au tableau A-7 sont ici regroupées en tranches de 10, suivant la classification de 1970.
SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau A-9

Nombre d'heures travaillées en moyenne pendant l'année par les femmes et les hommes, classés par tranche de revenu, Canada, 1981

	Nombre d'heures travaillées		
	Femmes	Hommes	Rapport femmes/hommes
Tranche de revenu ($)			
0 - 499	315	491	0,64
500 - 999	328	421	0,78
1 000 - 1 499	491	596	0,82
1 500 - 1 999	497	664	0,75
2 000 - 2 499	576	701	0,82
2 500 - 2 999	632	734	0,86
3 000 - 3 499	707	775	0,91
3 500 - 3 999	766	836	0,92
4 000 - 4 499	854	918	0,93
4 500 - 4 999	921	1 012	0,91
5 000 - 5 499	1 016	1 105	0,92
5 500 - 5 999	1 051	1 130	0,93
6 000 - 6 499	1 150	1 190	0,97
6 500 - 6 999	1 210	1 269	0,95
7 000 - 7 499	1 296	1 319	0,98
7 500 - 7 999	1 351	1 418	0,95
8 000 - 8 499	1 415	1 425	0,99
8 500 - 8 999	1 476	1 499	0,98
9 000 - 9 499	1 517	1 510	1,00
9 500 - 9 999	1 549	1 590	0,97
10 000 - 10 999	1 600	1 647	0,97

Tableau A-9 (fin)

	Nombre d'heures travaillées		
	Femmes	Hommes	Rapport femmes/hommes
11 000 - 11 999	1 652	1 683	0,98
12 000 - 12 999	1 672	1 751	0,95
13 000 - 13 999	1 695	1 797	0,94
14 000 - 14 999	1 705	1 827	0,93
15 000 - 15 999	1 708	1 862	0,92
16 000 - 16 999	1 718	1 870	0,92
17 000 - 17 999	1 729	1 898	0,91
18 000 - 18 999	1 742	1 912	0,91
19 000 - 19 999	1 746	1 928	0,91
20 000 - 20 999	1 738	1 935	0,90
21 000 - 21 999	1 743	1 947	0,90
22 000 - 22 999	1 726	1 949	0,89
23 000 - 23 999	1 751	1 958	0,89
24 000 - 24 999	1 757	1 965	0,89
25 000 - 25 999	1 774	1 975	0,90
26 000 - 26 999	1 763	1 972	0,89
27 000 - 27 999	1 790	1 986	0,90
28 000 - 28 999	1 805	1 984	0,91
29 000 - 29 999	1 827	1 987	0,92
30 000 - 31 999	1 821	2 017	0,90
32 000 - 33 999	1 833	2 023	0,91
34 000 - 35 999	1 839	2 040	0,90
36 000 - 37 999	1 854	2 042	0,91
38 000 - 39 999	1 894	2 046	0,93
40 000 - 41 999	1 855	2 078	0,89
42 000 - 43 999	1 954	2 079	0,94
44 000 - 45 999	1 872	2 108	0,89
46 000 - 47 999	1 821	2 083	0,87
48 000 - 49 999	1 829	2 111	0,87
50 000 - 54 999	1 768	2 138	0,83
55 000 - 59 999	1 852	2 151	0,86
60 000 - 64 999	1 813	2 188	0,83
65 000 - 69 999	1 756	2 161	0,81
70 000 et plus	1 862	2 209	0,84

SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau A-10

Répartition des femmes inscrites au programme de formation en institution, classées selon la situation familiale, Canada, 1973-1982

En pourcentage

	Femmes effectuant un retour	Femmes déjà sur le marché du travail
Mariées	60,2	39,2
Célibataires	8,1	39,4
Divorcées	7,7	6,7
Séparées	19,0	11,8
Veuves	5,0	2,9
Total	100,0	100,0

SOURCE Ministère de l'Emploi et de l'immigration, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal.

Tableau A-11

Répartition des femmes retournant sur le marché du travail après une absence d'au moins deux ans qui sont inscrites au programme de formation institutionnelle, selon le nombre d'années passées à l'extérieur du marché du travail, Canada, 1973-1982

De 2 à 5 ans	46,9
De 6 à 10 ans	31,9
Plus de 10 ans	21,2
Total	100,0

SOURCE Ministère de l'Emploi et de l'immigration, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal.

Tableau A-12

Ventilation des inscriptions au niveau du baccalauréat et du premier grade professionnel, classées selon le sexe et le domaine de spécialisation, Canada, 1972-1973 et 1981-1982

	Temps plein				Temps partiel				Proportion de femmes			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Temps plein		Temps partiel	
	1972-1973	1981-1982	1972-1973	1981-1982	1972-1973	1981-1982	1972-1973	1981-1982	1972-1973	1981-1982	1372-1973	1981-1982
Agriculture	466	1 588	1 955	2 163	19	73	55	102	19,2	42,3	25,7	41,7
Architecture et architecture paysagiste	233	797	1 561	1 838	5	54	46	190	13,0	30,2	9,8	22,1
Arts	36 266	47 561	43 097	38 457	25 037	27 918	19 160	13 373	45,7	55,3	56,6	67,6
Arts et sciences	8 735	9 340	11 452	9 196	7 032	5 000	4 300	2 835	43,3	50,4	62,1	63,8
Commerce et affaires	2 147	15 852	15 871	27 324	723	6 327	4 592	9 302	11,9	36,7	13,6	40,5
Art dentaire	153	451	1 682	1 540	–	3	3	8	8,3	22,7	–	27,3
Éducation	15 102	18 700	9 321	5 552	14 756	12 809	6 864	4 791	61,8	77,1	68,3	72,8
Génie	329	2 797	19 461	29 543	16	112	803	1 988	1,7	8,6	2,0	5,3
Études de l'environnement humain	175	736	675	1 327	1	123	19	249	20,6	35,7	5,0	33,1
Beaux-arts et arts appliqués	3 094	5 290	1 933	3 083	625	2 502	279	908	61,5	63,1	69,1	73,4
Foresterie	40	395	1 013	1 443	–	14	6	60	3,8	21,5	–	18,9
Sciences ménagères	3 511	3 168	96	91	298	379	5	13	97,3	97,2	98,3	96,7
Journalisme	523	617	441	375	33	48	15	30	54,3	62,2	68,8	61,5
Droit	1 458	3 854	6 600	5 809	14	150	41	161	18,1	39,9	25,5	48,2
Médecine	1 520	3 151	5 282	5 054	10	64	20	86	22,3	38,4	33,3	42,7
Musique	1 585	1 864	1 268	1 357	212	359	133	220	55,6	57,9	61,4	62,0
Sciences infirmières	4 426	5 632	88	150	722	1 731	18	112	98,1	97,4	97,6	93,9
Optométrie	58	190	273	214	–	–	1	1	17,5	47,0	–	–
Pharmacie	1 315	1 744	1 124	974	7	45	15	33	53,9	64,2	31.8	57,7
Éducation physique et récréation	3 886	6 278	5 010	5 330	127	540	253	549	43,7	54,1	34,4	49,6
Réhabilitation	1 123	2 080	104	265	147	301	6	19	91,5	88,7	96,1	94,1
Religion et théologie	538	704	1 262	1 904	515	763	366	337	29,9	27,0	58,4	69,4
Sciences	10 109	17 260	28 588	32 283	1 514	3 254	3 880	5 391	26,1	34,8	28,1	37,6
Secrétariat	491	535	11	1	33	226	–	3	97,8	99,8	–	98,7
Service social	1 632	3 108	678	710	140	1 142	114	388	70,6	81,4	55,1	74,6
Médecine vétérinaire	158	504	698	528	2	5	3	4	18,5	48,8	40,0	55,6
Autres												
Non déclaré	311	644	275	547	60	263	71	114	53,1	54,1	45,8	69,8
Total	99 384	154 910	159 819	177 104	52 048	64 185	41 068	41 267	51,6	46,7	55,9	60,9

SOURCE Statistique Canada, nº 81-204.

Tableau A-13

Ventilation des inscriptions universitaires à temps partiel au niveau de la maîtrise et du doctorat, classées selon le sexe et le domaine de spécialisation, Canada, 1972-1973 et 1981-1982

	Maîtrise				Doctorat			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	1972-1973	1981-1982	1972-1973	1981-1982	1972-1973	1981-1982	1972-1973	1981-1982
Éducation	1 229	4 157	3 031	3 708	87	304	341	394
Beaux-arts et arts appliqués	92	210	43	131	9	18	19	13
Humanités	1 093	1 315	1 508	1 199	321	247	770	418
Sciences sociales	841	2 903	3 468	5 654	255	321	803	680
Commerce et affaires	68	1 100	1 524	3 175	-	8	12	54
Droit	31	118	109	272	3	1	34	11
Psychologie et service social	218	582	288	357	134	168	283	182
Agriculture et sciences biologiques	104	195	279	297	24	21	144	97
Génie et sciences appliquées	23	161	1 127	1 917	6	8	256	240
Professions de la santé	100	314	140	213	27	45	92	87
Médecine et art dentaire	49	105	116	171	18	32	83	69
Sciences infirmières	33	139	4	-	1	-	-	-
Mathématiques et sciences physiques	86	136	518	640	24	42	320	255
Autres[1]	41	20	92	23	3	2	19	8
Total	3 609	9 411	10 206	13 782	756	1 008	2 764	2 192

1 Comprend les domaines non déclarés.
SOURCE Statistique Canada, *Inscriptions aux universités*, nº 81-204.

Tableau A-14

Ventilation des inscriptions universitaires à temps partiel, selon le sexe et l'âge, Canada, 1972-1973 et 1981-1982

En pourcentage

	Premier cycle				Deuxième et troisième cycles			
	1972-1973		1981-1982		1972-1973		1981-1982	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 21 ans	4,8	3,9	4,8	4,7	0,1	0,0	0,0	0,0
21 à 24 ans	23,4	22,7	17,9	22,0	15,6	10,0	7,6	7,0
25 à 29 ans	26,3	34,7	20,0	26,1	36,2	39,4	29,6	31,5
30 à 34 ans	16,5	18,0	19,5	20,9	17,2	25,2	26,0	30,0
35 à 39 ans	10,7	9,3	15,9	13,0	10,4	12,2	16,8	17,7
40 ans et plus	18,4	11,3	21,0	13,3	20,3	13,1	20,0	13,8
Total[1]	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 Exclut les personnes qui n'ont pas déclaré leur âge.
SOURCE Statistique Canada, nº 81-204.

Tableau A-15

Revenus moyens des femmes et des hommes âgés de 15 à 19 ans, classés selon le degré de concentration masculine des professions, Canada, 1970-1971 et 1980-1981

	Ventilation (en %) de la main-d'œuvre féminine		Revenus moyens (en dollars)				Rapport femmes/hommes (en %)	
			Femmes		Hommes			
	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
Concentration masculine (en %)								
0 - 4,9	14,5	8,8	1 528	4 011	1 217	2 868	125,6	139,9
5,0 - 9,9	0,4	0,2	1 784	3 807	2 881	5 906	61,9	64,5
10,0 - 14,9	4,6	1,9	1 162	3 204	1 186	2 472	98,0	129,6
15,0 - 19,9	12,7	16,3	879	2 155	961	2 547	91,5	84,6
20,0 - 24,9	1,2	1,1	2 118	5 277	1 987	5 396	106,6	97,8
25,0 - 29,9	14,7	18,9	1 462	3 335	1 733	3 644	84,4	91,5
30,0 - 34,9	1,7	1,2	1 484	2 886	1 687	3 647	88,0	79,1
35,0 - 39,9	6,5	5,8	1 342	3 473	1 273	3 677	105,4	94,5
40,0 - 44,9	6,2	4,6	1 550	3 900	1 351	3 298	114,7	118,3
45,0 - 49,9	0,1	0,1	1 996	4 460	2 336	5 185	85,4	86,0
50,0 - 54,9	13,8	18,1	868	2 323	1 157	2 941	76,8	79,0
55,0 - 59,9	0,1	-	2 195	5 242	3 843	5 867	57,1	89,3
60,0 - 64,9	0,8	1,0	1 568	3 888	1 898	4 685	82,6	83,0
65,0 - 69,9	12,7	8,7	1 187	3 089	1 294	3 047	91,7	101,4
70,0 - 74,9	2,0	2,5	1 231	2 465	1 517	3 615	81,1	68,2
75,0 - 79,9	1,1	1,0	1 722	3 907	1 892	4 783	91,0	81,7
80,0 - 84,9	3,0	4,0	1 001	2 904	1 130	3 307	88,6	87,8
85,0 - 89,9	1,5	1,8	1 602	3 573	1 408	3 866	113,8	92,4
90,0 - 94,9	1,3	1,8	1 526	3 335	1 828	5 087	83,5	65,6
95,0 - 100,0	1,0	2,1	1 943	4 128	1 880	5 410	103,4	76,3

SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau A-16

Revenus moyens des femmes et des hommes âgés de 15 à 19 ans, classés par tranche professionnelle de revenu[1], Canada, 1970-1971 et 1980-1981

	Ventilation (en %) de la main-d'œuvre féminine		Revenus moyens (en dollars)				Rapport femmes/hommes (en %)	
			Femmes		Hommes			
	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
Tranches professionnelles[1]								
0 - 10	-	0,1	3 839	5 936	2 907	8 057	132,1	73,7
11 - 20	0,2	0,1	1 955	6 682	2 435	7 208	80,3	92,7
21 - 30	-	-	1 725	6 797	2 223	9 507	77,6	71,5
31 - 40	0,2	0,1	1 965	4 508	2 237	6 204	87,4	72,7
41 - 50	0,1	0,3	1 544	4 515	2 595	5 976	59,5	75,6
51 - 60	0,1	0,2	2 115	4 404	2 623	5 817	80,6	75,7
61 - 70	0,2	0,3	2 176	4 737	2 308	5 626	94,3	84,2
71 - 80	0,3	0,6	1 813	5 029	2 217	6 864	81,8	73,3
81 - 90	0,2	0,3	2 045	3 556	1 932	4 897	105,8	72,6
91 - 100	0,8	1,0	1 824	4 065	2 028	5 764	89,9	70,5
101 - 110	1,5	1,3	1 475	3 809	2 237	6 126	65,9	62,2
111 - 120	0,6	0,7	1 726	4 318	1 818	5 408	94,9	79,8
121 - 130	0,5	0,8	1 747	3 752	1 744	4 911	100,2	76,4
131 - 140	2,5	3,1	1 359	2 908	1 649	3 979	82,4	73,1
141 - 150	10,8	5,6	1 298	3 846	1 449	4 101	89,6	93,8
151 - 160	6,7	5,4	1 397	3 495	1 515	3 956	92,2	88,3
161 - 170	3,6	3,8	1 540	3 614	1 690	4 214	91,1	85,8
171 - 180	27,0	28,6	1 648	3 673	1 403	3 508	117,5	104,7
181 - 190	21,4	24,6	1 012	2 437	1 153	2 846	87,7	85,6
191 - 201	23,3	23,0	886	2 218	942	2 773	94,1	80,0

1 Les professions énumérées au tableau A-7 sont ici regroupées en tranches de 10, suivant la classification de 1970.
SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau A-17

Revenus moyens des femmes et des hommes âgés de 20 à 34 ans, classés selon le degré de concentration masculine des professions, Canada, 1971 et 1981

	Ventilation (en %) de la main-d'œuvre féminine		Revenus moyens (en dollars)				Rapport femmes/hommes (en %)	
			Femmes		Hommes			
	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
Concentration masculine (en %)								
0 - 4,9	21,6	17,7	3 991	10 480	5 393	13 119	74,0	79,9
5,0 - 9,9	2,0	1,6	4 439	11 584	5 361	13 879	82,8	83,5
10,0 - 14,9	3,1	2,2	2 605	6 848	4 064	9 517	64,1	72,0
15,0 - 19,9	4,1	4,8	2 402	6 178	3 661	8 114	65,6	76,1
20,0 - 24,9	2,3	2,5	4 039	10 508	5 766	13 683	70,0	76,8
25,0 - 29,9	14,3	17,1	3 452	9 100	5 090	12 115	67,8	75,1
30,0 - 34,9	13,5	6,0	5 291	13 772	7 152	18 951	74,0	72,7
35,0 - 39,9	5,1	4,7	3 080	8 240	5 175	14 056	59,5	58,6
40,0 - 44,9	5,7	5,8	3 479	9 235	4 935	11 974	70,5	77,1
45,0 - 49,9	0,2	0,2	3 690	10 342	5 825	15 420	63,3	67,1
50,0 - 54,9	6,3	8,4	2 928	7 921	5 183	12 655	56,5	62,6
55,0 - 59,9	0,1	0,1	3 685	10 335	6 428	14 459	57,3	71,5
60,0 - 64,9	1,2	1,1	3 624	8 703	5 432	13 302	66,7	65,4
65,0 - 69,9	8,9	4,9	3 316	8 555	5 719	11 698	58,0	73,1
70,0 - 74,9	1,4	2,2	3 196	7 744	5 247	12 586	60,9	61,5
75,0 - 79,9	1,7	3,4	4 063	12 222	7 285	18 328	55,8	66,7
80,0 - 84,9	2,8	4,7	3 730	9 842	6 173	13 472	60,4	73,1
85,0 - 89,9	2,7	5,9	4 013	11 781	6 410	16 179	62,6	72,8
90,0 - 94,9	1,5	2,4	3 684	10 556	6 586	15 643	55,9	67,5
95,0 - 100,0	1,5	4,3	4 155	11 808	6 443	16 457	64,5	71,8

SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau A-18

Revenus moyens des femmes et des hommes âgés de 20 à 34 ans, classés par tranche professionnelle de revenu[1], Canada, 1970-1971 et 1980-1981

	Ventilation (en %) de la main-d'œuvre féminine		Revenus moyens (en dollars)				Rapport femmes/hommes (en %)	
			Femmes		Hommes			
	1971	1981	1970	1980	1970	1980	1970	1980
Tranches professionnelles[1]								
0 - 10	0,2	0,8	7 375	16 944	14 009	27 755	52,6	61,0
11 - 20	0,8	2,0	5 593	15 208	10 463	22 837	53,5	66,6
21 - 30	0,2	0,7	5 896	15 235	9 044	22 575	65,2	67,5
31 - 40	1,0	2,1	5 140	14 793	8 343	20 787	61,6	71,2
41 - 50	0,5	1,1	5 310	13 701	8 204	20 226	64,7	67,7
51 - 60	0,3	0,9	5 739	14 587	7 705	19 074	74,5	76,5
61 - 70	0,4	1,3	4 214	12 661	7 465	19 472	56,5	65,0
71 - 80	1,4	1,9	4 416	10 973	7 494	17 530	58,9	62,6
81 - 90	,9	1,1	5 429	13 210	6 918	17 227	78,5	76,7
91 - 100	10,6	6,4	5 455	13 980	6 782	16 795	80,4	83,2
101 - 110	2,5	3,0	4 253	10 651	6 239	15 528	68,2	68,6
111 - 120	0,8	1,0	3 611	9 829	5 631	14 748	64,1	66,6
121 - 130	1,0	1,5	3 844	9 576	5 437	13 145	70,7	72,8
131 - 140	2,5	3,7	3 606	9 375	5 096	12 297	70,7	76,2
141 - 150	9,0	4,7	3 563	9 884	5 769	12 671	61,8	78,0
151 - 160	11,0	10,4	3 929	10 664	4 801	12 581	81,8	84,8
161 - 170	3,8	4,8	3 312	8 050	4 822	11 343	68,7	71,0
171 - 180	32,0	31,4	3 647	9 300	5 026	12 445	72,6	74,7
181 - 190	11,5	11,5	2 564	6 503	4 446	10 659	57,7	61,0
191 - 201	9,5	9,6	2 281	5 628	3 395	8 678	67,2	64,9

1 Les professions énumérées au tableau A-7 sont ici regroupées en tranches de 10, suivant la classification de 1970.
SOURCE Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale.

Tableau A-19

Travailleuses absentes en raison d'une grossesse, selon qu'elles ont reçu ou non une compensation financière, Canada, 1978-1981

En milliers

	Nombre de travailleuses absentes en raison d'une grossesse[1]	Ont reçu une compensation financière		Ont reçu des prestations d'assurance-chômage	
		Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
1978	120	87	72,1	79	65,8
1979	156	123	78,5	114	73,3
1980	130	100	76,8	90	69,1
1981	150	117	78,3	106	70,8
Moyenne	139	107	76,7	97	70,0

1 Désigne les femmes dont la dernière période d'inactivité au cours de l'année était attribuable à une grossesse.
SOURCE Statistique Canada, *La population active*, nº 71-001, novembre 1982.

Tableau A-20

Répartition, selon l'âge de la mère, des enfants d'âge préscolaire dont les parents désirent changer le mode de garde, Canada, février 1981

En milliers

	Nombre total d'enfants	Nombre d'enfants dont les parents désirent un changement	Taux de plaintes (%)
15-24 ans	167	21	12,4
25-34 ans	793	119	15,0
35 et plus	173	25	14,4
Total	1 133	165	14,5

SOURCE Statistique Canada, « Enquête sur la garde des enfants », *La population active*, nº 71-006, août 1982.

Tableau A-21

Répartition, selon l'âge, des enfants d'âge préscolaire dont les parents désirent changer le mode de garde, Canada, février 1981

En milliers

	Nombre total d'enfants	Nombre d'enfants dont les parents désirent un changement	Taux de plaintes (%)
Moins d'un an	155	17	11,0
1 an	132	20	15,2
2 ans	160	27	16,9
3 ans	171	37	21,6
4 ans	223	34	15,2
5 ans	292	30	10,3
Total	1 133	165	14,5

SOURCE Statistique Canada, « Enquête sur la garde des enfants », *La population active*, nº 71-006, août 1982.

Tableau A-22

Répartition, selon le revenu des parents, des enfants d'âge préscolaire dont les parents désirent changer le mode de garde, Canada, février 1981

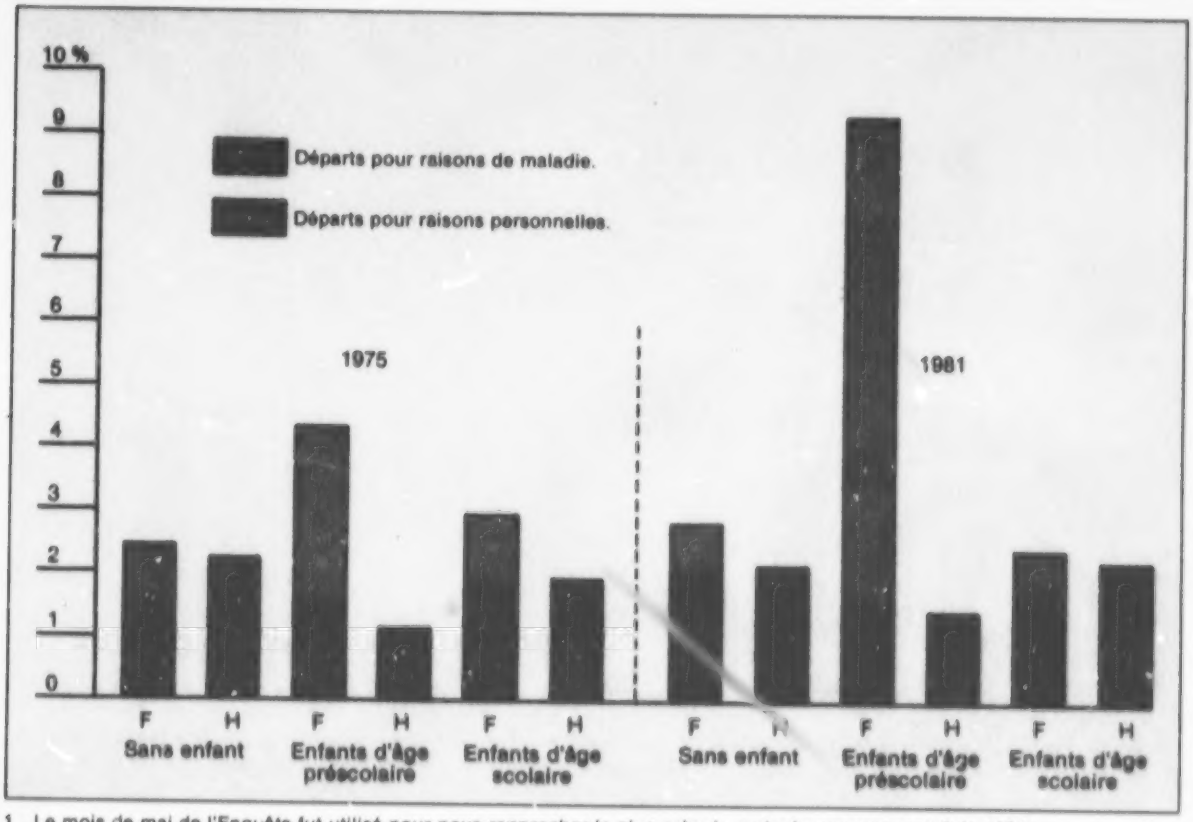
En milliers

	Nombre total d'enfants	Nombre d'enfants dont les parents désirent un changement	Taux de plaintes (%)
Moins de 15,000 $	186	32	17,2
15,000 $ - 24,000 $	369	53	14,4
25,000 $ - 34,000 $	220	34	15,5
35,000 $ ou plus	182	28	15,4
Revenu non déclaré	177	17	9,6
Total	1 133	165	14,5

SOURCE Statistique Canada, « Enquête sur la garde des enfants », *La population active*, nº 71-006, août 1982.

Graphique A-1

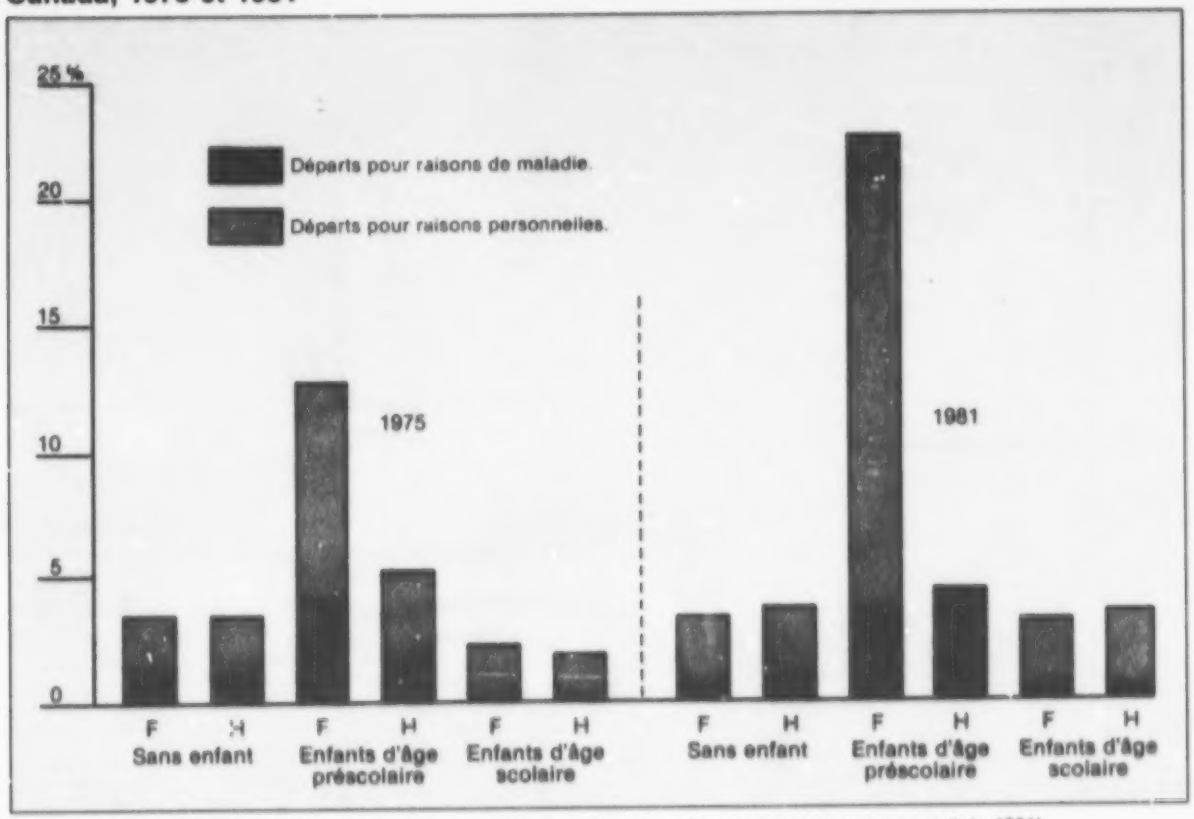
Personnes mariées s'étant absentées de leur emploi, selon la situation familiale et le sexe, Canada, 1975 et 1981[1]



1 Le mois de mai de l'Enquête fut utilisé pour nous rapprocher le plus près du mois du recensement (juin 1981).
SOURCE Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Graphique A-2

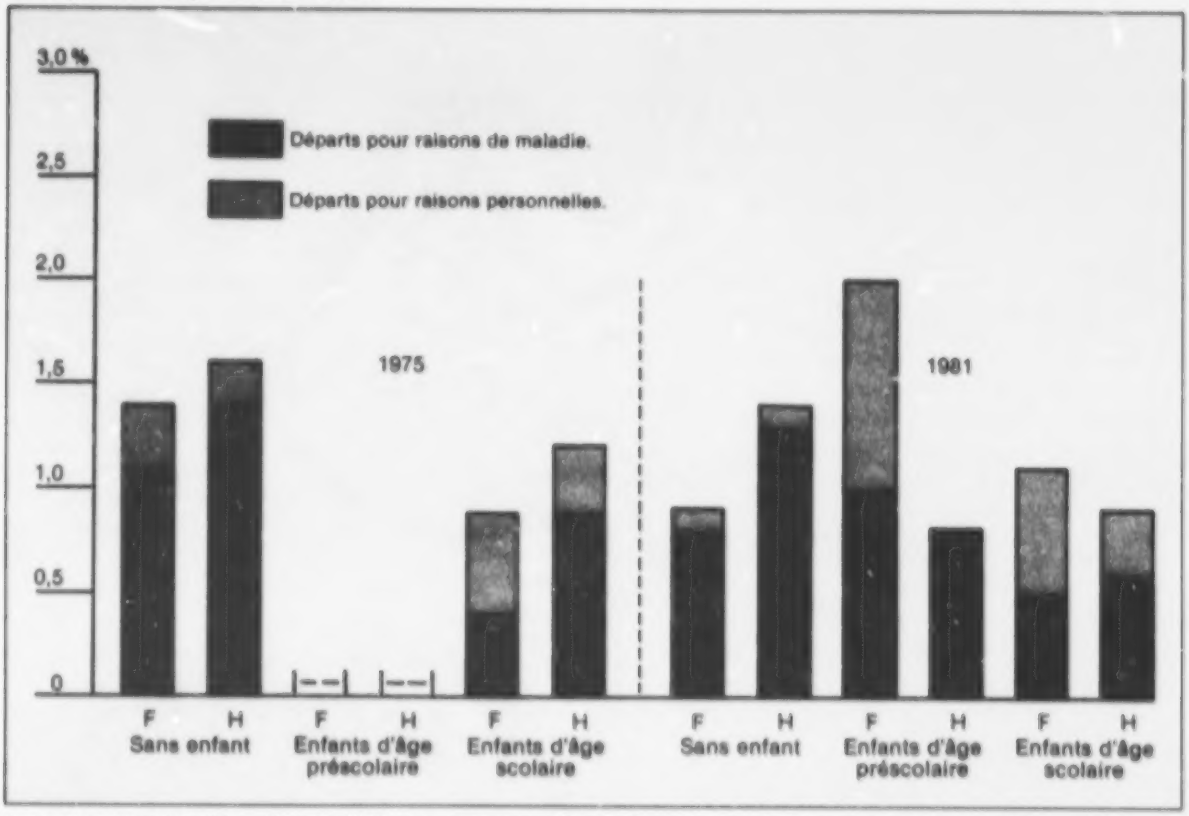
Personnes célibataires ayant quitté leur emploi, selon la situation familiale et le sexe, Canada, 1975 et 1981[1]



1 Le mois de mai de l'Enquête fut utilisé pour nous rapprocher le plus près du mois du recensement (juin 1981).
Source Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Graphique A-3

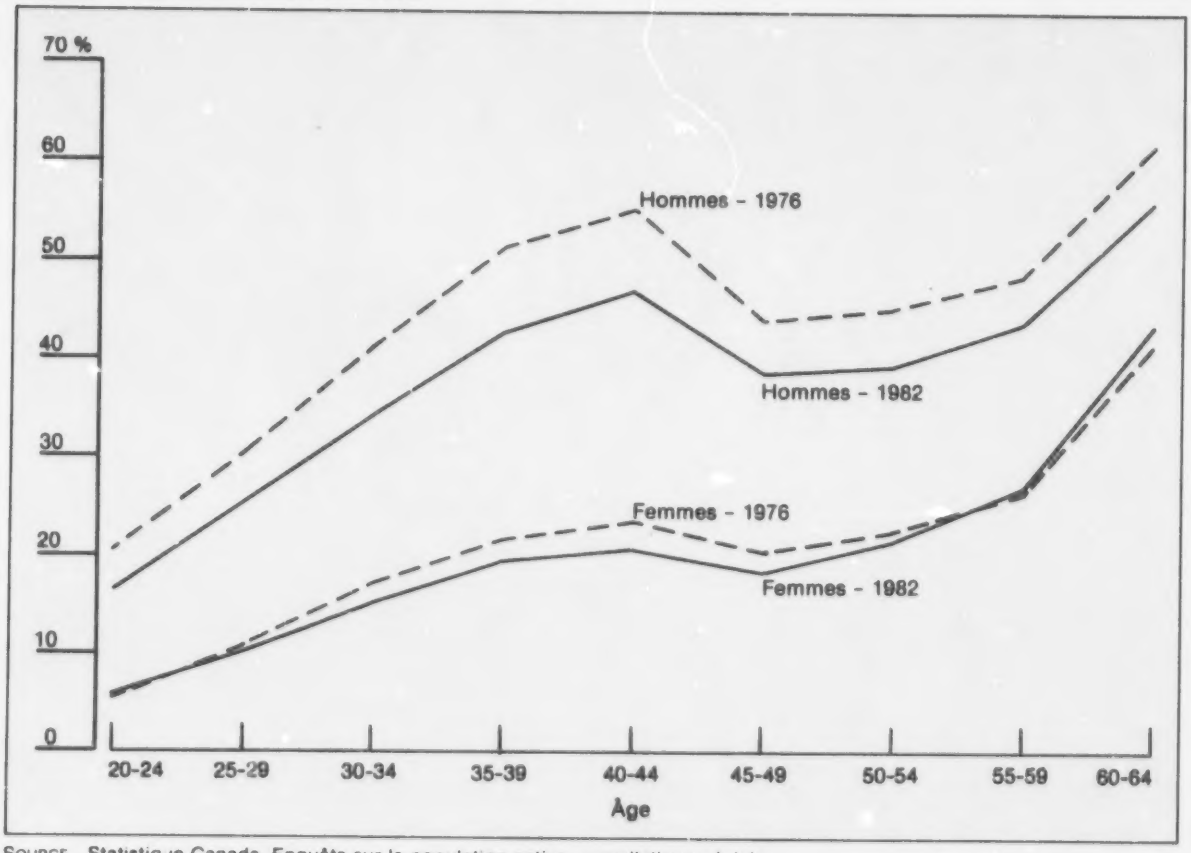
Personnes célibataires s'étant absentées de leur emploi, selon la situation familiale et le sexe, Canada, 1975 et 1981[1]



1 Le mois de mai de l'Enquête fut utilisé pour nous rapprocher le plus près du mois du recensement (juin 1981).
Source Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Graphique A-4

Proportion des travailleurs qui sont en poste d'une façon « permanente », selon le sexe et l'âge, Canada, 1976 et 1982



SOURCE Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

B Considérations méthodologiques sur la mesure de la diversification professionnelle

La plupart des travaux où l'on tente d'évaluer la distance que doivent parcourir les femmes pour atteindre l'égalité avec les hommes en matière de revenus de travail reposent implicitement sur l'hypothèse qu'on ne parviendra à ce résultat que si les deux sexes se répartissent également au sein de chaque profession, ou qu'il faut tout au moins se rapprocher le plus possible de cet « idéal ».

Les auteurs de ces analyses postulent implicitement que les femmes et les hommes n'ont pas de goûts différents quant au choix d'une profession. On sait bien, pourtant, que de telles différences existent effectivement. Pour s'en convaincre, on n'a qu'à songer au faible succès relatif qu'ont remporté les programmes fédéraux de formation de la main-d'œuvre en institution et surtout en industrie dans leurs tentatives en vue d'amener les femmes à opter pour des professions considérées jusqu'à maintenant comme « masculines ». Compte tenu des renseignements dont on dispose à l'heure actuelle, rien ne permet de croire que ces différences s'estomperaient entièrement si les femmes et les hommes étaient socialisés de façon identique depuis leur enfance et si les entraves à la participation au marché du travail n'étaient pas plus contraignantes pour les femmes que pour les hommes.

Dès lors qu'on rejette ces deux hypothèses, on peut facilement élaborer un indice mesurant le rapprochement ou l'éloignement des ventilations professionnelles des femmes et des hommes. Cet indice, dit « indice de dissimilitude » ou « de dissemblance », tire son origine des travaux menés par Staehle dans le domaine des prix[1] – un champ d'analyse où bien sûr ces deux hypothèses étaient sans objet.

On peut exprimer l'indice de dissimilitude de la façon suivante[2] :

$$S_t = \tfrac{1}{2} \sum_{i=1}^{n} \left| m_{it} - f_{it} \right| \qquad 1 < t < N$$

où m_{it} est la proportion de la main-d'œuvre masculine occupant la profession i au temps t, et f_{it} est la proportion de la main-d'œuvre féminine occupant cette même profession au cours de la même année.

L'indice S prend une valeur comprise entre 0 et 100; la valeur 0 signifie que, dans chacune des professions, on retrouve les mêmes pourcentages de main-d'œuvre masculine et féminine, de sorte que la proportion des femmes dans chacune correspond exactement à leur proportion dans la population active globale. La valeur 100 indique, au contraire, que la profession se compose uniquement d'hommes ou de femmes. L'indice permet d'établir le pourcentage minimal de femmes (ou d'hommes) qui devraient changer de profession pour que la ventilation suivant la profession soit identique pour chaque sexe, le profil professionnel de l'autre sexe restant inchangé.

Il existe une variante à cet indice, qui consiste à calculer la somme des valeurs absolues des différences entre le pourcentage de la main-d'œuvre féminine occupant chaque profession et celui de la main-d'œuvre totale de chacune (soit h_{it}, pour la profession i au temps t) :

$$I_t = \tfrac{1}{2} \sum_{i=1}^{n} \left| f_{it} - h_{it} \right|$$

Il existe un lien étroit entre ces deux variantes. Il est en effet facile de vérifier que :

$$I_t = (1 - p_{ft})\, S_t$$

où p_{ft} est la proportion de femmes dans la population active au temps t. Par conséquent, plus la part des femmes dans la population active est élevée, plus la valeur de I est faible – dans la mesure, bien sûr, où les femmes qui s'ajoutent au marché du travail ont un profil de diversification professionnelle semblable à celui des femmes qui s'y trouvent déjà. Certains considèrent, pour cette raison, que cette variante peut constituer un avantage dans les comparaisons internationales; mais nous mettons en doute une telle conclusion.

Supposons, en effet, que la diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine soit identique dans deux pays (et que la classification utilisée dans ces deux pays soit aussi la même), mais que les taux

d'activité soient différents. On observera alors que la valeur de *I* ne sera pas la même pour les deux pays, ce qui est attribuable aux différences à l'égard des taux d'activité, bien que cet indice ait pour objet de mesurer la diversification professionnelle ! Par contre, si les femmes continuent à accroître leur taux d'activité tout en modifiant leur profil de diversification – c'est ce qu'on observe à l'heure actuelle –, on ne peut rien conclure, puisque ce seul indice ne révèle pas quels sont les apports respectifs de l'accroissement du taux d'activité et de celui de la diversification à la diminution de l'indice.

C'est pourquoi, cet indice, à lui seul, n'est pas d'une grande utilité; en effet, 1) il n'existe aucun lien logique, autre que mathématique, entre l'accroissement du taux d'activité et un niveau constant de diversification professionnelle des femmes (si seul le taux d'activité a changé, la diversification étant restée la même, on devrait plutôt s'attendre à ce que l'indice de diversification reste le même), et 2) deux pays pourraient avoir un indice identique non pas parce que les diversifications professionnelles sont comparables, mais parce que les taux d'activité sont différents. En plus, s'ajoutent bien sûr, dans les comparaisons internationales, les difficultés liées aux définitions utilisées pour catégoriser les professions, de même qu'aux différences entre les pays quant au degré de raffinement des classifications.

Quant à l'indice *S*, il pose également un problème. Une hausse de l'indice d'une année à l'autre peut refléter un accroissement du degré de concentration des femmes dans certaines professions, tout aussi bien qu'une conséquence des changements survenus dans la structure des professions – surtout si ces changements prennent la forme d'une augmentation de l'importance relative des professions à concentration féminine. Dans un tel cas, une hausse de l'indice *S* ne traduirait pas forcément une détérioration de la situation des femmes et pourrait même refléter une amélioration.

Si on veut utiliser un tel indice pour suivre l'évolution de la diversification professionnelle des femmes, il faut donc différencier deux effets : 1) celui qui est dû à l'évolution de la structure des professions ou de l'importance relative de chacune; et 2) celui qui est dû à l'évolution du profil par sexe des professions – soit le véritable changement que l'on cherche à mesurer.

Or, les tentatives faites en vue de différencier ces deux effets se sont toujours butées sur les mêmes obstacles : les techniques de mesure ne sont ni antisymétriques, ni transitives, ni robustes. Ceci a pour conséquence de créer artificiellement un troisième terme, appelé « effet d'interaction », pour lequel aucune interprétation théorique valable n'a encore été fournie jusqu'à maintenant. Autrement dit, si l'on tente de mesurer l'évolution de la diversification professionnelle des femmes entre 1971 et 1981 à l'aide d'un tel indice, les résultats des deux effets que l'on obtiendra en utilisant 1971 comme année de référence seront différents de ceux qu'on obtiendrait en utilisant plutôt l'année 1981. Et si, en plus, on interpose des données pour une troisième année, les calculs s'effondrent. Enfin, ajoutons que les valeurs de ces deux effets sont affectées considérablement par le degré de désagrégation professionnelle retenu pour effectuer les calculs – de même, bien sûr, que par l'effet d'interaction[3].

Toutefois, la critique la plus fondamentale qui puisse être adressée contre ces divers indices synthétiques ou globaux, c'est qu'ils ne sont d'aucune utilité pour élaborer des politiques visant à corriger une situation donné ou, dans le cas qui nous occupe ici, à promouvoir, dans le respect du libre choix, la diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine.

Même si ces indices ne souffraient d'aucune faille technique, au mieux ils pourraient nous indiquer si les choix professionnels des femmes se sont diversifiés davantage ou non; il faudrait recourir à d'autres moyens pour déterminer, par exemple, si ces choix se sont effectués dans un sens souhaitable ou s'il faudrait les stimuler davantage. Autrement dit, si on veut non pas uniquement décrire le phénomène mais aussi l'expliquer, les indicateurs synthétiques sont de peu d'utilité, et ils risquent même de prêter à confusion.

Une proposition

Avant d'entreprendre l'analyse de la diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine, il convient de déterminer le but d'une telle étude et, plus particulièrement, l'intérêt de cette question pour l'économiste.

Comme nous l'avons montré dans l'étude, la faible diversification professionnelle et l'offre excédentaire de la main-d'œuvre féminine dans certaines professions contribuent de façon significative à l'existence des écarts de revenus de travail entre les femmes et les hommes. On est donc en droit de croire qu'une diversification plus poussée permettrait de réduire ces écarts. À quels indicateurs les économistes pourraient-ils faire appel pour déterminer si la situation évolue dans la bonne direction ? Quelles actions pourrait-on encourager ?

On peut répondre à ces questions en cherchant la solution à d'autres interrogations, plus techniques celles-là. Par exemple, quel niveau de désagrégation professionnelle faut-il retenir pour mener l'étude, si l'objectif éventuel est de formuler des recommandations ?

La réponse la plus appropriée à cette question est probablement que le niveau de désagrégation idéal est celui qui correspond le plus près au type de formation ou de compétence qu'il faut posséder pour exercer une profession – en d'autres mots, le niveau qui permet le mieux d'évaluer l'adéquation entre un type de formation reçue et un besoin identifiable sur le marché du travail. Il sera ainsi plus facile de suggérer des correctifs suffisamment circonscrits pour être utiles. Dans le cas des femmes, cette approche prend une importance particulière du fait qu'on reconnaît de plus en plus que la forte concentration des femmes dans certaines professions prend sa source à l'école[4].

La classification des professions de Statistique Canada permet déjà, dans une certaine mesure, de se rapprocher de cet objectif. C'est notamment le cas des professsions qui exigent une formation universitaire. En fait, on peut presque dire que plus une formation exige un long investissement en capital humain, plus elle a de chances d'avoir son propre créneau dans la classification professionnelle.

C'est d'ailleurs là, probablement, la raison pour laquelle il y a, au sein de cette classification, beaucoup plus de professions à majorité masculine. En effet, même si les femmes ont longtemps affiché une scolarité moyenne légèrement supérieure à celle des hommes, on sait qu'elles ont toujours été moins nombreuses à poursuivre leurs études jusqu'à l'université et, *a fortiori*, jusqu'au diplôme final. Or, cette situation est en train de changer sensiblement. Entretemps, toutefois, le nombre moins grand de professions exercées surtout par les femmes a probablement pour effet de faire surestimer la valeur des divers indices servant à l'analyse de la diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine.

C'est au sein des professions exigeant un faible investissement en capital humain qu'on observe certains regroupements trop hétérogènes (en ce sens que les aptitudes requises pour exercer les professions qu'on y trouve varient sensiblement) ou certaines professions trop circonscrites (pour les fins qui nous concernent), qu'il convient alors de regrouper. C'est pourquoi nous avons ainsi fait passer le nombre des catégories professionnelles de 485 (dans la classification de Statistique Canada) à 201, en maintenant toutefois le nombre des professions à majorité féminine. Cette dernière classification n'est pas forcément idéale, puisque certaines des catégories définies par Statistique Canada mériteraient d'être désagrégées davantage.

Une fois cette étape franchie, on peut ensuite voir comment les femmes, au cours d'une période donnée, ont modifié leur emploi au sein de ces professions en les différenciant d'abord selon qu'elles sont à majorité masculine ou féminine en début de période. Ceci nous permet de déterminer s'il s'est produit un mouvement de diversification et quelle en a été l'ampleur. On peut, en outre, affiner les calculs (notamment en ce qui touche l'âge, la scolarité et la situation familiale) pour établir quelles sont les caractéristiques des femmes qui ont contribué à la diversification. Tous ces renseignements permettent de mieux orienter les politiques.

Avant de procéder à cette étape, il convient toutefois de définir d'abord ce qu'est une profession à majorité masculine. Aux fins de notre étude, nous avons considéré comme masculine une profession où les emplois sont occupés par des hommes dans une proportion de 50 % ou plus. Certains auteurs proposent un autre critère, définissant comme masculine une profession où la proportion des emplois occupés par des femmes est inférieure à celle des femmes dans la population active. Or, les femmes représentaient déjà plus de 40 % de la population active en 1981, de sorte qu'il faudrait, suivant ce critère, considérer comme masculines les professions où la proportion des femmes est inférieure à ce chiffre. Ce serait là, croyons-nous, se lancer sur une fausse piste, pour au moins deux raisons. D'abord, si une profession est dite masculine, ce devrait être en raison de caractéristiques qui lui sont propres et non en raison d'éléments qui lui sont étrangers. Par ailleurs, puisque le taux d'activité des femmes s'accroît, alors que celui des hommes stagne, la proportion de la population active composée de femmes continue de s'élever. Par suite, le seuil chiffré servant à distinguer les professions masculines et féminines se déplacerait continuellement, ce qui rendrait difficile les comparaisons intertemporelles. De même, une profession qui serait féminine aujourd'hui pourrait ne plus l'être demain, non pas parce qu'il y a désormais moins de femmes dans cette profession, mais tout simplement parce que la proportion des femmes dans la population active s'est accrue, de sorte que cette profession pourrait changer d'identité sans que ses caractéristiques se soient modifiées. Un tel critère pourrait s'avérer utile pour définir la démarcation entre la surreprésentation et la sous-représentation des femmes dans les professions. Il s'agirait là, évidemment, d'une utilisation normative, plutôt que pragmatique, de ce critère. Quant à nous, nous croyons plutôt que rien n'interdit d'imaginer un ensemble de professions où les femmes et les hommes seraient répartis différemment, mais où ils recevraient des revenus comparables. Autrement dit, du point de vue de l'analyse économique, il n'y a rien de répréhensible à ce qu'une profession soit à majorité féminine – c'est-à-dire, que ses effectifs soient des femmes dans une proportion de

50 % ou plus. Toutefois, si dans ces professions il y a offre excédentaire de main-d'œuvre, il convient d'encourager la diversification dans le respect du libre choix.

Notes

Chapitre 1

1 *L'objectif pour les Canadiennes : Pouvoir choisir*, textes réunis par Gail C. A. Cook, Statistique Canada, en association avec l'Institut de recherches C. D. Howe, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1976.

2 Lucie Pépin, lettre de la présidente, *Rapport annuel 1982-1983*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, p. 2.

3 Voir, à ce sujet, Organisation de coopération et de développement économiques, *Les femmes et l'emploi*, Paris, OCDE, 1980.

4 À cet égard, voir notamment, Jeannine David-McNeil et Annette Morin-Fortier, « Autonomie économique des femmes », document préparé pour la Fédération des femmes du Québec, mai 1983.

5 Kim Clark et Lawrence H. Summers, *Labour Force Participation Timing and Persistence*, Working paper nº 977, septembre 1982, New York, National Bureau of Economic Research, p. 44. Pour le Canada, voir Sylvia Ostry et Mahmood A. Zaidi, *Labour Economics in Canada*, troisième édition, Toronto, Macmillan, 1979, tableau II-1, p. 33. De 1901 à 1971, pour chacune des années de recensement, le taux d'activité des femmes a connu les valeurs suivantes : 16,1 %, 18,6 %, 19,9 %, 21,8 %, 22,9 %, 24,1 %, 29,7 % et 39,9 %.

6 Il convient de faire preuve de prudence dans l'examen des chiffres. Les données relatives aux revenus portent sur les années 1970 et 1980. Celles relatives aux taux d'activité, à la diversification professionnelle, au temps travaillé portent sur les années 1971 et 1981. Ceci est attribuable au fait que les questions relatives aux caractéristiques des travailleurs et des travailleuses (profession exercée, niveau de scolarité, âge, etc.), s'appliquent à la situation au moment du recensement. Quant aux données sur les revenus, puisqu'elles doivent porter sur une année complète, on demande au recensé de donner ses revenus pour l'ensemble de l'année civile précédant le recensement. Dans certains cas, le recensé a déclaré un revenu de travail négatif. Nous avons exclu ces cas ici. De même, nous avons exclu les personnes qui ont déclaré avoir travaillé en 1970 ou en 1980, mais qui n'ont pas déclaré de revenu de travail pour l'année correspondante. Dans le cas du recensement de 1971, ceci s'est traduit par une exclusion de 1,9 % des hommes et de 7,1 % des femmes; en 1981, les pertes ont été de 2,9 et 3,5 %, respectivement. Ces rejets, bien que déplorables, sont inévitables pour ne pas biaiser les moyennes. La majeure partie de ces rejets (chez les femmes surtout) touchent des personnes qui ont déclaré avoir travaillé, tout en indiquant qu'elles n'avaient reçu aucun revenu de travail.

7 Précisons qu'il s'agit ici des femmes qui ont déclaré un revenu de travail positif.

8 Pour une liste de divers facteurs institutionnels ou de rigidités de marché qui peuvent affecter la situation économique des femmes, voir Jac-André Boulet et Laval Lavallée, « Les femmes et le marché du travail – Un cadre analytique de recherche », Document nº 208, Ottawa, Conseil économique du Canada, décembre 1981. À titre d'exemple, on peut mentionner les processus de socialisation, les rigidités d'accès à certains métiers ou certaines professions ou encore la répartition inégale des responsabilités familiales et domestiques.

9 Pour une analyse critique de ces diverses théories, voir Morley Gunderson et Frank Reid, *Le marché du travail canadien – La discrimination fondée sur le sexe; théories, données et preuves*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983.

Chapitre 2

1 Conseil national du bien-être social, *Les femmes et la pauvreté*, Ottawa, octobre 1979. Des chiffres révisés doivent paraître en 1984.

2 Nos données sont tirées des recensements de 1971 et 1981. Elles ne comprennent pas les personnes qui ont déclaré un revenu de travail nul ou négatif pour l'ensemble de l'année visée par le recensement, sauf pour les chiffres relatifs aux taux d'activité. Ces derniers taux tiennent compte de la population du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest, des réserves indiennes, du personnel militaire et des personnes en institution, et c'est pourquoi ils diffèrent légèrement de ceux tirés de l'Enquête sur la population active.

3 Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1981, p. 64.

4 Cet indice mesure l'importance des changements qu'il faudrait apporter à une distribution pour qu'elle soit équivalente à une autre. Plus l'indice tend vers 0, plus les deux distributions sont rapprochées. Un changement dans l'indice ne reflète pas forcément que des changements dans les taux d'activité par groupe d'âge. Il peut être affecté également par des changements dans l'importance relative des groupes d'âge au cours de la période étudiée.

5 Voir à cet effet, Dan Ciuriak et Harvey Sims, *Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada*, Ottawa, ministère des Finances, avril 1980.

6 Pour une analyse plus globale et théorique de l'incidence du mariage et de la présence des enfants sur la situation économique des femmes voir, Albert Breton,

Le mariage, la population et le taux d'activité des femmes, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

7 Abrar Hasan et Patrice de Broucker, *Chômage et dynamique du marché du travail au Canada*, Ottawa, Conseil économique du Canada (à paraître).

8 Jac-André Boulet et Laval Lavallée, « L'évolution des disparités linguistiques de revenus de travail au Canada de 1970 à 1980 », Ottawa, Conseil économique du Canada, Document nº 245, octobre 1983.

9 Commission de la Fonction publique du Canada, *Rapport annuel 1982*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983, tableau 33, p. 88.

10 Commission de la Fonction publique du Canada, Division de la planification des ressources humaines, *Présence des femmes dans la Fonction publique du Canada 1980*, Ottawa, CFP, p. 17.

11 CFP, *Présence*, tableaux 4 et 10, pp. 11 et 20.

12 National Research Council, Committee on Occupational Classification and Analysis, *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, textes réunis par D. J. Treiman et H. I. Hartmann, Washington (D.C.), National Academy Press, 1981, p. 33.

13 *Pouvoir choisir*, p. 136.

14 Pour diverses références, voir notamment Catherine Sofer, « Emplois féminins et emplois masculins – Mesure de la ségrégation et évolution de la féminisation des emplois », *Annales de l'INSEE*, nº 52, 1983, pp. 55-84.

15 Diane Werneke, *Microelectronics and Office Jobs: The Impact of the Chip on Women's Employment*, Genève, Bureau international du travail, 1983, p. 30.

16 Carol Swan, « Women in the Canadian Labour Market », Groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail, Étude technique nº 36, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1981, pp. 79-80.

17 Claudia Goldin, « The Historical Evolution of Females Earnings Functions and Occupations », Working paper nº 529, New York, National Bureau of Economic Research, 1981.

18 Sylvia Ostry, *The Occupational Composition of the Canadian Labour Force*, monographie du recensement de 1961, Ottawa, Dominion Bureau of Statistics, 1967, p. 29.

19 Morley Gunderson, « Male-Female Wage Differentials and the Impact of Equal Pay Legislation », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 57, 1975, pp. 462-469.

20 Naresh C. Agarwal, « Male-Female Pay Inequity and Public Policy in Canada and the U.S. », *Relations Industrielles*, vol. 37, nº 4, 1982, pp. 780-802; et Judith A. Alexander, « Equal-Pay-for-Equal-Work Legislation in Canada », Document nº 252, Conseil économique du Canada, mars 1984.

21 De la population de départ, nous avons notamment exclu les dossiers incomplets, les femmes de moins de 21 ans, celles qui n'avaient jamais eu d'emploi et les femmes immigrantes inscrites à un cours de langue. Les mêmes exclusions ont été appliquées aux hommes, en plus de rejeter les apprentis dont la formation ne relève pas à proprement parler de ce programme. Pour plus de détails relativement à cette étude, voir Daniel Boothby, « Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation – Le cas du Canada », un document de travail préparé pour le Conseil économique du Canada, 1984.

22 Pour une analyse détaillée de cette question, voir les travaux de Marthe Sansregret, dont *The Recognition of Women's Experiential Learning in the United States*, Québec, John Abbott College et la Direction générale de l'éducation des adultes, ministère de l'Éducation, 1983.

Chapitre 3

1 M. S. Devereaux et E. Rechnitzer, *Études supérieures – Atout professionnel ?*, Statistique Canada et Bureau de la main-d'œuvre féminine, Ottawa, Travail Canada, août 1980.

2 Statistique Canada, « Portrait statistique de l'enseignement supérieur au Canada – Des années 1960 aux années 1980 », Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983, p. 30.

3 W. Clark et Z. Zsigmond, *Les diplômés du postsecondaire sur le marché du travail – Situation d'emploi en 1978, deux ans après l'obtention du diplôme*, Statistique Canada, nº 81-572, Approvisionnements et Services Canada, 1981.

4 Devereaux et Rechnitzer, *Études supérieures*.

5 Cette question est examinée dans un document de travail de Kathy Cannings, « Promotion and Earnings Differences of Males and Females in Large Canadian Firms », préparé pour le Conseil économique du Canada, 1984.

6 Au sens strict, le mot « génération » désigne tous les individus nés pendant une période donnée. Cependant, nous n'examinons ici que les membres d'une génération qui, à deux époques différentes, étaient sur le marché du travail.

7 Centre national d'information sur la garde de jour, « Situation de la garde de jour au Canada, 1980 », Ottawa, Santé et bien-être Canada, 1982.

8 Statistique Canada, *Enquête sur la garde des enfants*, nº 71-001, août 1982.

9 OCDE, *Les femmes et l'emploi*, p. 34.

10 Ken Battle, « Quelques aspects de la situation économique des Canadiens âgés », Santé et bien-être Canada, *Rapport*, vol. 5, nº 3, décembre 1982, pp. 6-8.

11 Gouvernement du Canada, *De meilleures pensions pour les Canadiens -- La part des femmes*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1982.

12 Santé et bien-être Canada, Section des ressources en information, *Précis sur les programmes de sécurité sociale*, Ottawa, 1983. Données mises à jour.

13 Comité national d'action sur le statut de la femme, « Les femmes et les pensions », résumé préparé pour le Comité des pensions, Ottawa, septembre 1982, p. 4.

14 Chambre des Communes, *La réforme des pensions*, rapport du Groupe de travail parlementaire, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983.

CHAPITRE 4

1 David-McNeil et Morin-Fortier, *Autonomie économique des femmes*, p. 29.

2 D. C. McKie, B. Prentice et P. Reed, *Divorce – La loi et la famille au Canada*, Statistique Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983, p. 251.

3 Statistique Canada, *Les statistiques de l'état civil – Volume 2, Mariages et divorces, 1981*, nº 84-205, Ottawa, janvier 1983.

4 McKie *et al.*, *Divorce*, p. 253.

5 Voir notamment Julien D. Payne, « Income Support Systems for Family Dependents on Marriage Breakdown: An Examination of Fundamental Policy Question », The Institute of Law Research and Reform, Edmonton, University of Alberta, juin 1982; The Canadian Institute for Research, « Matrimonial Support Failures: Reasons, Profiles and Perceptions of Individuals Involved », The Institute of Law Research and Reform, Edmonton, Université de l'Alberta, mars 1981; Ellen C. Schmeiser et David Macnak, « Proposal for a System of Automatic Enforcement of Maintenance Orders in Saskatchewan », Saskatoon, Joint Committee of the Unified Family Court Pilot Project, avril 1981; Andy Wachtel et Brian E. Burtch, « Excuses: An Analysis of Court Interaction in Show Cause Enforcement of Maintenance Orders », Vancouver, Social Planning and Research, avril 1981; Pierre Blouin et Diane Perreault, « Les pensions alimentaires », Politique de sécurité du revenu, ministère du Travail et de la main-d'œuvre et « Les ordonnances de pensions alimentaires et les jugements en séparation ou en divorce », Direction des politiques de sécurité du revenu, Québec, ministère du Travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité du revenu, mai 1979; Gail Cook, « Approaches to Economic Consequences of Marriage Breakdown », Proceedings of Judicial Conference on Family Law, Vancouver, du 26 au 29 avril 1981; et Ontario Ministry of Community and Social Services, *Study Report on the Parental Support Program*, Research and Demonstration Section, Toronto, Policy Analysis and Financial Planning, mars 1977.

6 McKie *et al.*, *Divorce*, p. 253.

7 Les seules données que nous avons pu trouver proviennent d'une enquête réalisée à Calgary et Edmonton. Elles indiquent que, dans plus du tiers des cas où les hommes divorcés ou séparés se remarient ou vivent avec une femme divorcée ou séparée, celle-ci a des enfants de son union précédente; voir Canadian Institute for Research, *Matrimonial Support Failures*, p. 176.

8 McKie *et al.*, *Divorce*, p. 222.

9 Comité fédéral-provincial sur l'exécution au Canada des ordonnances de pension alimentaire et de garde d'enfant, *Rapport final*, le 7 juin 1983.

10 Le mot « Indien » désigne une personne autochtone qui est assujettie à la Loi des Indiens du Canada. Ces personnes sont celles vivant à l'intérieur ou à l'extérieur des réserves et dont le nom apparaît sur le registre du ministère des Affaires indiennes et du Nord. Les autres autochtones de sang indien ou métissé relèvent des lois habituelles du pays. Les Indiens régis par la Loi des Indiens sont au nombre d'environ 330 000 au Canada. On estimerait à quelque 600 000 les autochtones sans statut indien ou métissé. De ce nombre, certains vivent dans les réserves.

11 Voir notamment, ministère des Affaires indiennes et du Nord, *Les Indiens – Situation actuelle*, Ottawa, 1980; et Anthony H. Richmond et Darla Rhyne, « Les indicateurs sociaux ethnoculturels pour le Canada – Document de référence », Secrétariat d'État, Direction générale de la coordination des politiques, de l'analyse et des systèmes de gestion, Ottawa, septembre 1982.

12 Pour une liste qui touche à d'autres aspects de la situation des femmes indiennes, voir Emploi et Immigration Canada, « Native Women – Labour Force Development », rapport présenté au ministère de l'Emploi et de l'immigration, Ottawa, juillet 1981.

13 Andrew J. Siggner, « Aperçu de la situation démographique sociale et économique de la population indienne inscrite au Canada », Programme des Affaires indiennes et inuites, Ottawa, ministère des Affaires indiennes et du Nord, le 10 septembre 1979.

14 Siggner, « Aperçu »; et ministère des Affaires indiennes et du Nord, Secteur des orientations générales, Direction de la recherche, « A Demographic Profile of Registered Indian Women », Ottawa, octobre 1979.

15 « A Demographic Profile ».

16 Emploi et Immigration Canada, Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, *Bulletin statistique annuel*, 1981-1982.

17 Siggner, « Aperçu »; et estimation pour la période actuelle.

18 Deborah G. Martin, « Caractéristiques et tendances de la performance universitaire des diplômés Indiens », Direction de la recherche, Ottawa, ministère des Affaires indiennes et du Nord, 1979.

19 Pour plus d'information sur ces diverses mesures, voir aussi ministère des Affaires indiennes et du Nord, *Rapport annuel 1980-1981* et *Rapport annuel 1981-1982*; et Joseph Couture, « L'enseignement secondaire donné aux Indiens inscrits du Canada – Passé, présent et avenir », deuxième rapport intérimaire, Direction de la recherche, Ottawa, ministère des Affaires indiennes et du Nord, 1979.

20 Voir ministère des Affaires indiennes et du Nord, *Élimination de la discrimination selon le sexe dans la Loi sur les Indiens*, Ottawa, août 1982, et Gouvernement du Canada, Conférence des premiers ministres, Ottawa, les 8 et 9 mars 1984.

21 Z. Zeman, « The Impacts of Computer/Communications on Employment in Canada: An Overview of Current OECD Debates », Montréal, Institut de recherches politiques, novembre 1979.

22 H. Menzies, *Women and the Chip*, études individuelles sur les effets de l'informatisation sur l'emploi au Canada, Montréal, Institut de recherches politiques, 1981.

23 Pour une revue des divers ouvrages écrits sur cette question, voir Pierre-André Julien et Jean-Claude Thibodeau, « Impact de la micro-électronique sur l'emploi – Bibliographie récente commentée », cahier de recherche, Laboratoire en économie et gestion des systèmes de petites dimensions, Université du Québec à Trois-Rivières, mai 1983.

24 M. C. McCracken et C. A. Sonnen, « La technologie, les marchés du travail et l'économie », communication présentée à la conférence « Le Canada demain », Ottawa, novembre 1983.

25 Travail Canada, *La micro-électronique au service de la collectivité*, rapport du Groupe de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1982.

26 Conseil économique du Canada, *Pénuries et carences – Travailleurs qualifiés et emplois durant les années 80*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1982, p. 51.

27 Conseil des sciences du Canada, *À l'école des sciences – La jeunesse canadienne face à son avenir*, Rapport 36, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

Chapitre 5

1 Conseil des sciences, *À l'école des sciences*.

2 John Stuart Mill, *The Subjection of Women*, première édition, New York, Frederick A. Stokes Co., 1869, p. 29; traduction tirée de Cook, *Pouvoir choisir*, p. 59.

3 Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, *Rapport*, Ottawa, Information Canada, 1970, p. 349.

Annexe B

1 H. Staehle, « A Development of the Economic Theory of Price Index Numbers », *Review of Economic Studies*, vol. 2, 1934-1935.

2 La notation utilisée dans l'exposé de l'indice est tirée en bonne partie de Catherine Sofer, « Emplois « féminins » et emplois « masculins » – Mesure de la ségrégation et évolution de la féminisation des emplois », *Annales de l'INSEE*, n° 52, 1983, pp. 55-84.

3 Pour une analyse plus élaborée de cette critique, voir Jac-André Boulet et J. C. Robin Rowley, « Measurement of Discrimination in the Labour Market: A Comment », *Revue canadienne d'économique*, vol. 10, n° 1, février 1977, pp. 149-154; et Jac-André Boulet et Paul Robillard, « Suggestion d'une technique pour différencier les effets de composition régionale des effets de composition industrielle », *Comptes rendus, Congrès sur la méthodologie de l'aménagement et du développement*, ACFAS, 1977, pp. 86-92.

4 Voir, notamment, Jane Gaskell, « Education and Job Opportunities for Women: Patterns of Enrolment and Economic Returns », *Women and the Canadian Labour Force*, Proceedings and Papers from a Workshop Held at the University of British Columbia, publié sous la direction de Naomi Hersom et Dorothy E. Smith, Ottawa, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, février 1982, pp. 256-306.

Liste des tableaux et des graphiques

Liste des tableaux

2-1 Contribution globale des femmes au revenu de travail des familles bi-parentales, classées selon l'âge des enfants, Canada, 1971, 1975 et 1979 5

2-2 Contribution moyenne des femmes au revenu de travail des familles bi-parentales, classées selon l'âge des enfants, Canada, 1971, 1975 et 1979 5

2-3 Taux d'activité des femmes dans neuf pays industrialisés, 1960, 1970 et 1981 6

2-4 Taux d'activité des femmes et des hommes, classés selon la tranche d'âge, Canada, 1971 et 1981 7

2-5 Taux d'activité des femmes et des hommes, classés selon le niveau de scolarité, Canada, 1971 et 1981 8

2-6 Taux d'activité des femmes et des hommes, classés selon la situation familiale, Canada, 1971 et 1981 8

2-7 Personnes travaillant à temps partiel contre leur gré, classées selon l'âge et la situation familiale, Canada, 1975 et 1982 12

2-8 Revenu annuel et horaire moyen de travail des femmes et des hommes, classés selon le niveau de scolarité, Canada, 1970 et 1980 13

2-9 Salaire horaire moyen des femmes et des hommes, classés selon le temps travaillé et l'appartenance syndicale, Canada, 1981 14

2-10 Évolution des effectifs féminins vers les professions à majorité masculine, classés selon la tranche d'âge, Canada, 1971-1981 17

2-11 Projections jusqu'à l'an 2000 de l'évolution de la proportion de femmes dans les professions à majorité masculine 18

2-12 Situation relative des femmes et des hommes, selon le degré de concentration masculine dans les professions, Canada, 1971 et 1981 19

2-13 Effectifs et revenus moyens de travail des femmes et des hommes dans les 20 professions les mieux rémunérées, Canada, 1970-1971 et 1980-1981 20

2-14 Effectifs et revenus moyens de travail des femmes et des hommes dans les 20 professions les moins bien rémunérées, Canada, 1970-1971 et 1980-1981 21

2-15 Répartition des femmes et des hommes inscrits au programme de formation en institution, selon la tranche d'âge et le type de cours, Canada, 1973-1982 26

2-16 Répartition des femmes inscrites au programme de formation en institution, classées selon le domaine professionnel choisi, Canada, 1973-1982 27

3-1 Ventilation de la population active selon le sexe et le niveau de scolarité, Canada, 1961, 1971 et 1981 29

3-2 Ventilation des effectifs féminins inscrits à temps plein à l'université, selon la spécialisation et le niveau d'étude, Canada, 1972-1973 et 1981-1982 31

3-3 Proportion de femmes parmi les effectifs inscrits à temps plein à l'université, selon la spécialisation et le niveau d'étude, Canada, 1972-1973 et 1981-1982 32

3-4 Situation vis-à-vis de l'emploi en 1978, selon le sexe, deux ans après l'obtention du diplôme 33

3-5 Variation des effectifs masculins et féminins de la population active, classés par tranche d'âge, Canada, 1971-1981 34

3-6 Nombre moyen de semaines de prestations d'assurance-chômage accordées pour raison de maternité et âge moyen des prestataires, Canada, 1975-1980 36

3-7 Revenu des familles économiques dont le chef est âgé de 65 ans ou plus, classées selon la situation familiale, Canada, 1971 et 1981 38

4-1 Taux officiels et réels de monoparentalité, Canada, 1961-1981 43

A-1 Taux d'activité des femmes classées selon la tranche d'âge, dans neuf pays industrialisés, 1981 55

A-2 Variation des effectifs féminins de la population active, classés selon l'âge et la situation familiale, Canada, 1971-1981 56

A-3 Situation des femmes et des hommes quant à la probabilité de garder un emploi au moins cinq ans, classés par tranche d'âge, 1976 et 1982 57

A-4 Nombre d'heures travaillées en moyenne annuellement par les femmes et les hommes, selon la situation familiale, Canada, 1971 et 1981 57

A-5 Nombre d'heures travaillées en moyenne annuellement par les femmes et les hommes, classés par tranche d'âge, Canada, 1971 et 1981 57

A-6 Nombre moyen d'heures travaillées par année par les femmes et les hommes, classés selon le niveau de scolarité, Canada, 1971 et 1981 57

A-7 Effectifs et revenu annuel moyen des femmes et des hommes dans 201 professions, Canada, 1970-1971 et 1980-1981 58

A-8 Revenus moyens des femmes et des hommes, classés par tranche professionnelle de revenu, Canada, 1970-1971 et 1980-1981 64

A-9 Nombre d'heures travaillées en moyenne pendant l'année par les femmes et les hommes, classés par tranche de revenu, Canada, 1981 64

A-10 Répartition des femmes inscrites au programme de formation en institution, classées selon la situation familiale, Canada, 1973-1982 65

A-11 Répartition des femmes retournant sur le marché du travail après une absence d'au moins deux ans qui sont inscrites au programme de formation institutionnelle, selon le nombre d'années passées à l'extérieur du marché du travail, Canada, 1973-1982 65

A-12 Ventilation des inscriptions au niveau du baccalauréat et du premier grade professionnel, classées selon le sexe et le domaine de spécialisation, Canada, 1972-1973 et 1981-1982 66

A-13 Ventilation des inscriptions universitaires à temps partiel au niveau de la maîtrise et du doctorat, classées selon le sexe et le domaine de spécialisation, Canada, 1972-1973 et 1981-1982 67
A-14 Ventilation des inscriptions universitaires à temps partiel, selon le sexe et l'âge, Canada, 1972-1973 et 1981-1982 67
A-15 Revenus moyens des femmes et des hommes âgés de 15 à 19 ans, classés selon le degré de concentration masculine des professions, Canada, 1970-1971 et 1980-1981 68
A-16 Revenus moyens des femmes et des hommes âgés de 15 à 19 ans, classés par tranche professionnelle de revenu, Canada, 1970-1971 et 1980-1981 69
A-17 Revenus moyens des femmes et des hommes âgés de 20 à 34 ans, classés selon le degré de concentration masculine des professions, Canada, 1971 et 1981 70
A-18 Revenus moyens des femmes et des hommes âgés de 20 à 34 ans, classés par tranche profesionnelle de revenu, Canada, 1970-1971 et 1980-1981 71
A-19 Travailleuses absentes en raison d'une grossesse, selon qu'elles ont reçu ou non une compensation financière, Canada, 1978-1981 71
A-20 Répartition, selon l'âge de la mère, des enfants d'âge préscolaire dont les parents désirent changer le mode de garde, Canada, février 1981 72
A-21 Répartition, selon l'âge, des enfants d'âge préscolaire dont les parents désirent changer le mode de garde, Canada, février 1981 72
A-22 Répartition, selon le revenu des parents, des enfants d'âge préscolaire dont les parents désirent changer le mode de garde, Canada, février 1981 72

Liste des graphiques

2-1 Personnes mariées ayant quitté leur emploi, selon la situation familiale et le sexe, Canada, 1975 et 1981 9
2-2 Répartition procentuelle des femmes et des hommes, selon la durée accumulée de travail, Canada, 1976 et 1981 10
2-3 Nombre moyen d'heures travaillées pendant l'année par les femmes et les hommes, classés selon la tranche d'âge, Canada, 1971 et 1981 11
2-4 Variation des revenus annuels moyens de travail des femmes et des hommes, classés selon la tranche d'âge, Canada, 1970 et 1980 14
3-1 Distribution des étudiants inscrits à plein temps à l'université, selon le sexe, classés selon le niveau d'étude, Canada, 1972-1973 et 1981-1982 30
3-2 Proportions des femmes et des hommes âgés de 65 ans ou plus qui reçoivent le Supplément de revenu garanti (total ou partiel), classés selon la situation familiale et la tranche d'âge, Canada, juin 1982 39

3-3	Proportions des femmes et des hommes vivant seuls qui reçoivent des prestations totales ou partielles de Supplément de revenu garanti, classés selon la tranche d'âge, Canada, juin 1982	40
4-1	Revenu moyen des familles autochtones et non autochtones avec personnes à charge, zones rurales et urbaines, Canada, 1980	45
A-1	Personnes mariées s'étant absentées, de leur emploi selon la situation familiale et le sexe, Canada, 1975 et 1981	73
A-2	Personnes célibataires ayant quitté leur emploi, selon la situation familiale et le sexe, Canada, 1975 et 1981	74
A-3	Personnes célibataires s'étant absentées de leur emploi, selon la situation familiale et le sexe, Canada, 1975 et 1981	75
A-4	Proportion des travailleurs qui sont en poste d'une façon « permanente », selon le sexe et l'âge, Canada, 1976 et 1982	76